

Л. Я. Смирнова
Д. А. Темняков
А. П. Хаврак

**ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«МОСКОВСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ МИНИСТЕРСТВА ВНУТРЕННИХ ДЕЛ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ИМЕНИ В. Я. КИКОТЯ»

Л. Я. Смирнова, Д. А. Темняков, А. П. Хаврак

**ЭТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ
ВНУТРЕННИХ ДЕЛ**

Учебное пособие

Москва
2018

УДК 174.4
ББК 67.7
С50

Смирнова, Л. Я.

Этические основы профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие / Л. Я. Смирнова, Д. А. Темняков, А. П. Хаврак. – М. : Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя, 2018. – 128 с. – ISBN 978-5-9694-0337-6.

В учебном пособии в предельно сжатой форме излагаются особенности профессиональной этики и служебного этикета в деятельности сотрудников органов внутренних дел. Пособие нацелено на формирование этических знаний, уяснение и усвоение прикладного значения профессиональной этики и служебного этикета в успешной деятельности по обеспечению правопорядка и конституционных требований.

Учебное пособие предназначено для курсантов, слушателей и преподавателей образовательных организаций системы МВД России.

УДК 174.4
ББК 67.7

Рецензенты: доцент кафедры административной деятельности ОВД Краснодарского университета МВД России, кандидат социологических наук **А. А. Булавкин**; начальник кафедры социально-экономических дисциплин Уральского юридического института МВД России, кандидат юридических наук, доцент **Р. Н. Мородумов**.

ISBN 978-5-9694-0337-6

© Московский университет МВД
России имени В. Я. Кикотя, Мос-
ковский областной филиал, 2018
© Смирнова Л. Я., 2018
© Темняков Д. А., 2018
© Хаврак А. П., 2018

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	6
ГЛАВА 1. ЭТИКА КАК ФИЛОСОФСКАЯ НАУКА О МОРАЛИ.	8
1.1. Предмет этики. Этика как философская дисциплина.....	8
1.2. Моральное измерение личности. Моральное измерение общества.....	10
1.3. «Золотое правило нравственности».....	11
1.4. Парадоксы морали.....	12
1.5. Структура и функции морали.....	13
1.6. Ценности, принципы и нормы морали.....	15
ГЛАВА 2. МОРАЛЬ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА.....	18
2.1. Место морали в эволюционной картине общества.....	18
2.2. Регуляторы поведения личности.....	20
2.3. Мораль и политика.....	21
2.4. Мораль и искусство.....	24
2.5. Мораль и религия.....	25
ГЛАВА 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОРАЛЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	28
3.1. Особенности профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел.....	28
3.2. Понятие профессиональной деонтологии.....	30
3.3. Источники профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел.....	32
3.4. Типология основных норм профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел.....	36
ГЛАВА 4. КАТЕГОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	39
4.1. Понятие, особенности и социальные функции этических категорий.....	39
4.2. Категории добра и зла, справедливости и долга.....	40
4.3. Моральная ответственность, совесть, стыд, честь и достоинство в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	44

ГЛАВА 5. МОРАЛЬ И ПРАВО В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	48
5.1. Единство и различие морали и права в правоохранительной деятельности.....	48
5.2. Этический анализ феномена насилия.....	51
5.3. Нравственная основа правового принуждения.....	53
5.4. Моральное содержание наказания за преступление.....	55
 ГЛАВА 6. ТИПОВОЙ КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ. МОРАЛЬНЫЙ ФАКТОР И АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	57
6.1. Сущность коррупции, ее социальные, экономические и политические последствия.....	57
6.2. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудника органов внутренних дел.....	60
6.3. Моральный фактор и его роль в противодействии коррупции.....	63
 ГЛАВА 7. МОРАЛЬНЫЙ ВЫБОР В ПОВЕДЕНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	66
7.1. Сущность и структура морального выбора.....	66
7.2. Возможность морального выбора в деятельности сотрудников органов внутренних дел.....	67
7.3. Нравственная оценка соотношения целей и средств в деятельности личного состава органов внутренних дел.....	69
7.4. Модели идеального, должного и нравственно допустимого поведения.....	71
 ГЛАВА 8. НРАВСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	74
8.1. Понятие служебного коллектива органов внутренних дел....	74
8.2. Основные характеристики и этапы формирования служебного коллектива.....	75
8.3. Моральный климат в служебном коллективе.....	79
8.4. Руководитель как организатор нравственных отношений в коллективе.....	82

ГЛАВА 9. ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНОГО ОБЛИКА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ.....	85
9.1. Этика как методологическая основа нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел.....	85
9.2. Нравственное воспитание, его задачи, формы и методы.....	86
9.3. Профессионально-нравственная деформация сотрудников органов внутренних дел и пути ее профилактики.....	89
ГЛАВА 10. ПРОИСХОЖДЕНИЕ, СУЩНОСТЬ ЭТИКЕТА И ЕГО РОЛЬ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА.....	93
10.1. Происхождение и сущность этикета.....	93
10.2. Основные нормы неофициальных отношений.....	95
10.3. Культура речи и правила служебного общения.....	98
10.4. Внешний вид сотрудника – залог доверия и уважения граждан.....	100
ГЛАВА 11. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ВЕДУЩИХ СЛУЖБ В СИСТЕМЕ МВД.....	102
11.1. Нравственные основы в следственной деятельности.....	102
11.2. Основы профессиональной этики участкового уполномоченного полиции.....	105
11.3. Основы профессиональной этики сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения.....	109
11.4. Этические основы профессиональной деятельности сотрудника уголовного розыска.....	116
Заключение.....	122
Библиографический список.....	124

ВВЕДЕНИЕ

Жизнь человека в обществе связана с определенной деятельностью, выполнением разного рода обязанностей, соблюдением различных социальных норм, среди которых важнейшими являются нормы морали и права. Право, по сравнению с моралью, является более жесткой формой регулирования общественных отношений. Оно предполагает физическое принуждение и является необходимым атрибутом любого государства.

Нормы морали, в отличие от правовых норм, являются желательными к исполнению. Соблюдение норм права и морали – неотъемлемая часть жизнедеятельности каждого человека. Но есть такие профессии, которые обязывают человека думать не только о своей чести и личном достоинстве, но и оказывать помощь, оберегать и защищать жизненно важные интересы личности, общества и государства от преступных посягательств. К таким относится и профессия сотрудника органов внутренних дел, в частности сотрудника полиции, который является своеобразным символом Закона и Государства. Так, его, казалось бы, сугубо личные представления о добре и зле, благородстве и подлости, верности и предательстве превращаются в дело государственной важности.

Успешная деятельность сотрудников полиции напрямую зависит от того, как они владеют культурой служебного этикета и выполняют возложенные на них функции. Работа в любом коллективе требует от сотрудника уравновешенности, терпимости, уважительного отношения к коллегам и руководству, дружелюбия, стрессоустойчивости, умения безболезненно выйти из любой сложной ситуации.

Актуальность учебного пособия обусловлена существенными изменениями, произошедшими в законодательстве России в связи с принятием Типового кодекса этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих¹, отменой приказа МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника орга-

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21) // Официальные документы в образовании. № 36. 2011.

нов внутренних дел Российской Федерации»¹ и поручением Департаменту государственной службы и кадров МВД России подготовки нового проекта Кодекса профессиональной этики. В этих условиях возникает необходимость обеспечения органов внутренних дел² учебным пособием по совершенствованию воспитания нравственности сотрудников полиции.

Нравственные проблемы профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел изучает прикладная отрасль философской науки этики – профессиональная этика. Таким образом, предметом изучения курса «Профессиональная этика и служебный этикет» являются нравственные аспекты профессиональной деятельности сотрудников различных служб и подразделений органов внутренних дел.

Этикет в профессиональном общении представляет собой доброжелательное и чуткое отношение к людям, умение слушать и слышать, справедливо оценивать успехи и заслуги человека и тактично указывать на успехи и недостатки.

Знание служебной этики и применение ее на практике не только делают сотрудника культурным гражданином и работником, но и позволяют ему более эффективно выполнять служебные обязанности, повышают его авторитет среди коллег и населения, укрепляют статус сотрудника органов внутренних дел.

¹ Приказ МВД России от 24 декабря 2008 г. № 1138 «Об утверждении Кодекса профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» (утратил силу).

² Далее также ОВД.

ГЛАВА 1. ЭТИКА КАК ФИЛОСОФСКАЯ НАУКА О МОРАЛИ

Этика существует не затем, чтобы знать, что такое добродетель, а чтобы стать добродетельными, иначе от этой науки не было бы никакого проку (Аристотель)

1.1. Предмет этики. Этика как философская дисциплина

Термин «этика» происходит от древнегреческого «этнос», слова обозначающего обычай, нрав, характер, образ жизни. Отталкиваясь от значения понятия «этнос» как характера человека, выдающийся древнегреческий философ Аристотель образовал прилагательное «этический», обозначив им человеческие добродетели, такие как мужество, умеренность, справедливость, честность и др. Для обозначения науки, которая изучает человеческие добродетели, Аристотель ввел в оборот новое слово «этика»¹.

Для перевода аристотелевского понятия «этический» с греческого языка на латинский Цицерон (106–43 гг. до н.э.) сконструировал термин «moralis» (моральный).

В IV в. н. э. в латинском языке укрепляется термин «moralitas» (мораль), являющийся прямым аналогом греческого термина «этика».

Оба этих слова входят в новоевропейские языки. Однако наряду с ними в языках других народов есть свои собственные слова, обозначающие ту же самую реальность, которая обобщается в понятиях «этика» и «мораль». В русском языке это «нравственность» (от слова «нрав» – характер).

Следовательно, в первоначальном значении «этика», «мораль», «нравственность» – разные слова, но один термин. В дальнейшем под этикой подразумевается особая ветвь знания – наука, а под моралью (нравственностью) – изучаемый ею предмет. В XIX в. немецкий философ Г. Гегель провел различие морали и нравственности. Мораль – это то, какими видятся поступки индивиду в его субъективных оценках, а нравственность – то, какими на самом деле являются поступки в реальной жизни индивида, семьи, народа, государства.

Таким образом, *этика* (от греческого *ethos* – «обычай», «характер») – область философии, ставшая самостоятельной наукой, предме-

¹ Гусейнов А. А. Великие моралисты. М. : Республика, 1995. С. 3–4.

том которой является мораль, нравственные отношения как специфическая форма общественного сознания и жизнедеятельности человека.

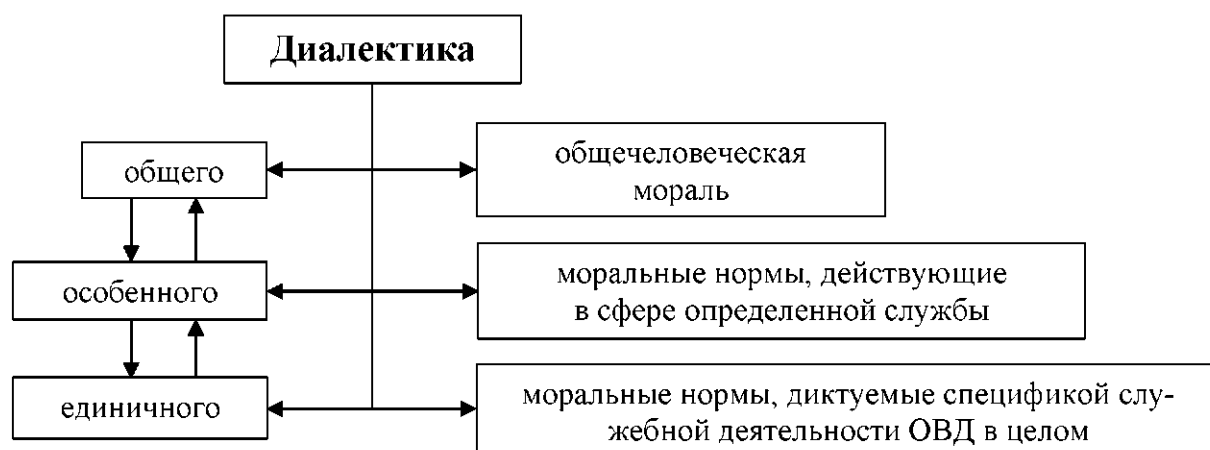
Мораль (от латинского *mores* – «характер», «нрав») – форма общественного сознания; система принципов, норм и правил поведения людей, служащая социальной основой регулирования их жизнедеятельности.

Нравственность – практическая воплощенность моральных идеалов, целей и установок в различных формах социальной жизнедеятельности, в культуре поведения людей и отношениях между ними.

Особенностью этики является то, что ее законы, категории и нормы носят не понятийный, а ценностный характер и представляют собой систему моральных оценок. *Этика* – область аксиологического знания.

Как философская дисциплина этика использует диалектический метод познания. Его суть заключается в том, что он требует рассматривать каждый объект познания, во-первых, в процессе движения и развития, во-вторых, во взаимосвязях с другими объектами, учитывая их взаимодействие. Такое взаимодействие четко прослеживается в диалектическом единстве общего, особенного и единичного. Общим является общечеловеческая мораль, особенным – ее проявления в служебной деятельности ОВД, а единичным выступают моральные нормы, действующие в сфере определенной службы. Причем в последнем случае некоторые моральные нормы могут иметь парадоксальный характер, вплоть до «противостояния» общечеловеческим нормам морали (например, в оперативно-разыскных службах при реализации оперативных комбинаций, в работе с гражданами, оказывающими сотрудникам органов внутренних дел конфиденциальное содействие и пр.), однако при этом они продолжают сохранять свое моральное содержание).

Рассмотрим это взаимодействие на схеме.



Этика «заимствовала» у философии также принцип социально-классового подхода и принцип историзма. Не существует «вечных» норм этики, они, во-первых, меняются от эпохи к эпохе, во-вторых, всегда представляют собой диалектическое сочетание истины абсолютной и истины относительной, где абсолютное – это абстрактный принцип, а относительное – это его понимание людьми определенной исторической эпохи.

Следовательно, мораль имеет исторический, социально-классовый и профессиональный характер. Но в конечном счете в ее основе всегда лежит социальная целесообразность.

1.2. Моральное измерение личности. Моральное измерение общества

Мораль как особое духовное явление предстает в двух различных обликах:

- как характеристика личности, совокупность моральных качеств, добродетелей (правдивость, честность, доброта и т. д.);
- как характеристика отношений между людьми, совокупность моральных норм (требований, заповедей, правил): «не лги», «не кради», «не убий» и др.

Мораль понимается как мера господства человека над самим собой, показатель того, насколько человек разумен и ответственен за себя, за то, что он делает.

Разумность поведения означает, что человек предвидит:

- возможный ход и исход событий;
- заранее в виде цели формулирует тот результат, который ему предстоит достичь.

Однако у конкретного индивида множество различных целей, каждая из которых становится средством по отношению к другой. Они образуют единую иерархическую систему, а тем самым и единую целенаправленную его деятельность. Цель выступает для человека как благо, поскольку она есть то, в чем он испытывает недостаток и к чему стремится.

Таким образом, моральное измерение человека связано с его разумностью; его разумность связана с ориентацией на высшее благо;

ориентация на высшее благо связана с доброй волей (без ориентации на личную выгоду).

Следовательно, человек морален в той мере, в какой он разумен, а разумен в той мере, в какой он морален.

Касательно морального измерения общества необходимо подчеркнуть, что мораль обнаруживает удивительную особенность:

- возможна только при свободе воли;
- имеет всеобщую форму, т. е. распространяется на всех людей.

В этой особенности скрыто противоречие. С одной стороны, индивидуальная свободная воля, если она свободна, то не ограничивает любые формы поведения. С другой стороны, всеобщность, т. е. безусловный закон, действующий в обществе, неизбежно выступает как ограничитель свободной воли.

Возможные способы разрешения этого противоречия:

- личностная автономия отрицается, мораль есть выражение божественной воли, космического закона, исторической необходимости, иной объективной силы;
- мораль не всеобща, у каждого человека или группы людей она своя.

Это противоречие человечество сумело успешно разрешить в середине первого тысячелетия до нашей эры весьма оригинальным способом.

1.3. «Золотое правило нравственности»

В трех очагах древней цивилизации (Древний Китай, Древняя Индия и Древняя Греция) рождаются во многом схожие учения, которые в культуре Западной Европы XVIII в. получили название «Золотое правило нравственности».

Китайский мудрец Конфуций (Кун-Фу-цзы – Почтенный учитель Кун (551–479 гг. до н.э.) на вопрос ученика «Что есть человечность?» ответил: «Не делай человеку того, чего не желаешь себе. И тогда исчезнет ненависть в государстве и исчезнет ненависть в семье»¹.

Будда, т. е. Просветленный (556–476 гг. до н.э.), на вопрос молодого человека «Можно ли постигнуть мудрость, содержащуюся в

¹ Гусейнов А. А. Великие моралисты. М. : Республика, 1995. С. 32.

священных книгах, стоя на одной ноге?» ответил: «Не делай никому того, чего ты не хочешь, чтобы было сделано тебе»¹.

Древнегреческие мудрецы Солон из Афин (638–558 гг. до н. э.), Фалес из Милета (625–547 гг. до н. э.) изрекали мысль: «Поступай по отношению к другим так, как ты хотел бы, чтобы другие поступали по отношению к тебе».

В последующем по сути такое же требование звучит в Нагорной проповеди Иисуса: «И так во всем, как вы хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними, ибо в этом закон и пророки».

Следовательно, «Золотое правило нравственности» требует от человека руководствоваться такими нормами поведения с другими людьми, которые можно было бы обернуть на самого себя. Оно выступает в повелительной форме к собственному поведению.

1.4. Парадоксы морали

Парадокс (от греческого – «неожиданный») – своеобразное мнение, резко расходящееся с общепринятым, противоречащее здравому смыслу.

Парадоксы морали проявляются в парадоксе моральной оценки и парадоксе морального поведения.

Парадокс моральной оценки. Вершить моральный суд имеет право человек, обладающий моральными качествами. Но важнейшее среди них – скромность, осознание собственного несовершенства. Чем более нравственен человек, тем критичней он к себе относится. Наоборот, профессиональные моралисты проявляют самодовольство, органически чуждое морали. Итак, те, кто мог бы вершить моральный суд, не возьмутся это делать, а тем, кто хотел бы его вершить, нельзя этого доверять. Таким образом, среди всего множества людей не найдется человека, которого можно было бы наделить полномочиями давать моральную оценку другим людям. Парадокс моральной оценки возникает из ложного допущения, будто одни индивиды (добрые) сполна обладают моралью, а другие (злые) целиком лишены ее.

Парадокс морального поведения. «Благое вижу, хвалю, но к дурному влекусь» (Овидий). Человек знает, что есть добро, но не следует ему; оно не имеет для него обязывающего смысла.

¹ Гусейнов А. А. Великие моралисты. М. : Республика, 1995. С. 52.

В случае моральных утверждений следует проводить различие между тем, что человек на самом деле знает, и тем, по поводу чего он думает, будто знает.

Любому человеку свойственно думать о себе хорошо. Субъективная оценка своих действий для него – всегда добро. Даже последние злодеи искренне стремятся выдать творимое ими зло за добро. Чаше это даже не обман, а честное заблуждение. Эта деформация основана на ложном предположении, будто намерения могут быть исключительно добрыми, а поступки – злыми. Следовательно, всякая моральная поза, когда кто-то изображает себя носителем морали, – ложная.

1.5. Структура и функции морали

Мораль как любая система имеет структуру, т. е. составляющие элементы.



1. Моральная деятельность – поступки – субъективно мотивированные действия, имеющие для кого-либо значение и потому вызывающие определенную оценку.

Поступки могут быть:

- моральные;
- аморальные;
- внеморальные.

В любом случае в основе поступка лежит мотив, до которого необходимо «докопаться», чтобы объективно оценить поступок.

Поступок включает в себя три компонента:

- 1) мотив – нравственно осознанное побуждение совершить поступок;
- 2) результат – материальные или духовные последствия поступка;
- 3) оценка – соотнесение поступка с его социальной значимостью, исходя из моральных критериев.

2. *Моральные (нравственные) отношения* – это те отношения, в которые вступают люди, совершая моральные (аморальные) поступки.

Вступая в нравственные отношения, люди возлагают на себя определенные моральные обязательства и вместе с тем приобретают определенные моральные права.

Нравственные отношения в служебном коллективе подразделяются в свою очередь на три уровня:

- 1) субординированные отношения – отношения между начальником и подчиненными;
- 2) отношения между коллегами;
- 3) отношения с гражданами.

3. *Моральное сознание* – это познание, знание, волевое побуждение и определяющее воздействие на моральную деятельность и моральные отношения. Сюда также относятся моральное самосознание и моральная самооценка, порождающие нравственные чувства: стыд, укоры совести, раскаяние или же моральную удовлетворенность своими действиями, сознание правоты, довольство собою, гордость за совершенный поступок и др.

Моральное сознание всегда аксиологично, потому что в каждом своем элементе оно включает оценку с позиции выработанной системы ценностей и опирается на определенную совокупность моральных принципов, норм, идеалов, образцов, традиций.

Выше мы говорили о приоритетности моральной деятельности. Теперь необходимо уяснить, в чем же заключается деятельная сторона морали, т. е. каковы ее «функциональные обязанности» или функции.

1. *Регулятивная.* Важнейшая функция морали. Она проявляется в приведении поведения личностей, служебных коллективов, государственных и общественных институтов в соответствие с действующими в обществе моральными нормами.

2. *Аксиологическая (оценочная) функция* обеспечивает возможность соотнесения предполагаемого или совершенного поступка с системой ценностей «морально – аморально», «хорошо – плохо».

3. *Ориентирующая функция* способствует выработке системы моральных приоритетов, позволяющих выстроить наиболее нравственную линию поведения.

4. *Мотивационная функция* обеспечивает возможность квалификации поступков, целей и средств с точки зрения побуждающего намерения.

5. *Информационная функция* обеспечивает приобретение этических знаний, позволяющих сформировать модель нравственного поведения.

6. *Воспитательная функция* трансформирует этические знания в моральные убеждения, нравственные качества и чувства, моральные привычки и потребности.

7. *Коммуникативная функция* обеспечивает возможность отнесения индивидов к определенной социальной общности, классификации их по схеме «свой – чужой», исходя из приверженности к определенной системе моральных ценностей (в том числе профессиональных).

8. *Идеологическая функция* способствует консолидации социально неоднородного общества за счет обоснования моральности политических и экономических идей и интересов конкретного класса или политического движения.

9. *Мировоззренческая функция* обеспечивает выработку системы нравственных ценностей личности и охватывает все ее политические, религиозные, эстетические, философские и иные воззрения. Мировоззренческая функция очень близка к аксиологической, однако она обеспечивает осмысление основных понятий и представлений человека об окружающей его действительности.

1.6. Ценности, принципы и нормы морали

Нормативная сторона морали предписывает индивиду желательные для общества образцы поведения, определяет, какой должна быть совершенная личность, чтобы являться составляющей совершенного общества.

Ценностная сторона морали аргументирует нормы поведения как желательные для общества и самой личности и определяет, каким должно быть совершенное общество, чтобы в нем могла достойно жить совершенная личность.

Важнейшими моральными ценностями для сотрудника органов внутренних дел являются:

- верность Родине, присяге и избранной профессии;
- нравственная цельность (единство слова и дела, убеждений и поступков);
- честь и чувство достоинства;
- взаимовыручка и неподкупность.

Моральные принципы – безусловные требования, следование которым является строго обязательным во всех жизненных ситуациях.

Выражая требования морали в наиболее общем виде, они составляют сущность моральных отношений и являются стратегией нравственного поведения. Они отличаются сравнительной устойчивостью и конкретизируются в моральных нормах. Их стабильность определяется конкретными условиями определенной социальной и профессиональной среды той или иной исторической эпохи. В этом их существенное отличие от нравственных норм, отступление от которых в определенных жизненных ситуациях не только допустимо, но порой и необходимо.

Основными принципами морали для сотрудников ОВД являются:

- гуманизм;
- коллективизм;
- справедливость;
- патриотизм;
- добросовестное отношение к труду;
- критическая самооценка.

Нормы морали – это своеобразные «кирпичики» нравственности, из которых складывается «здание» нравственной системы общества. Они зависят от многих факторов (географическое положение, социальное устройство, религиозная и национальная особенность и т. д.).



Главной целью норм морали является побуждение человека к совершенству, а в действиях – к добру.

Они побуждают человека жить сообща с другими людьми согласно «Золотому правилу нравственности», которое гласит: «Не поступай по отношению к другим так, как ты не хотел бы, чтобы они поступали по отношению к тебе».

членов общества, но и (и это самое главное) само восполнение осуществляется индивидами, прошедшими процесс социализации, впитавшими в себя все то ценное, что было отобрано в течение всего исторического периода существования общества.

Изменчивость проявляется присутствующими всегда и везде явлениями неопределенности. Без непрерывно действующих «случайных» причин постоянная эволюция любой сложной системы, сопровождающаяся появлением новых качественных особенностей, невозможна. Экономика, политика, наука, искусство и другие формы общественного сознания, меняясь по содержанию, способствуют процессу саморегуляции общественного бытия.

Наследственность и изменчивость ни на миг не прекращают своего воздействия на общество. Они, «наталкиваясь» друг на друга, дают самые неожиданные сочетания, которые могут иметь нулевой эффект: общество под их воздействием пребывает в стационарном состоянии, другие дают заметные импульсы развития, самоорганизации общества, третьи могут затормозить развитие или даже отбросить общество на десятилетия назад.

За счет чего же происходит отбор «позитивных» импульсов и отсеив деструктивных? Таким «фильтром» является третья составная часть процесса самоорганизации – совокупность принципов отбора.

Одна часть этих принципов относится к фундаментальным основам нашего мироздания, поэтому действие их неотвратимо вне связи с субъективными предпочтениями. Нельзя уменьшить, к примеру, гравитацию для сокращения транспортных издержек.

Другая часть принципов отбора имеет социальную природу. Они могут выступать как в виде юридических норм, образующих в совокупности систему права, так и в виде целенаправленно культивируемых в обществе моральных установок, что в целом обеспечивает общественный порядок.

Таким образом, право и мораль в свете универсальной эволюционной теории выступают совокупностью правил отбора, действующих на социальном уровне организации материи.

Мораль возникает вместе с человеческим обществом и представляет собой принципиально новый механизм обеспечения согласованности действий в общности – механизм, призванный поддержать в

новых условиях генетическую установку на выживаемость биологического вида «человек».

2.2. Регуляторы поведения личности

Любая деятельность человека представляет собой слагаемое его поступков. Каждый поступок предполагает наличие мотива или побуждения, повлекшего этот поступок, и своего рода фильтра, сформированного в его сознании, через который этот поступок мысленно пропускается. *Побуждения* могут быть как внешними (приказы, распоряжения, лозунги), так и внутренними (разнообразные интересы, желания, потребности, эмоции и страсти).

Все побуждения проходят через фильтры регуляторов в следующей последовательности.

Первым стоит *эстетический фильтр*. Он располагается в индивидуе на уровнях, начиная с врожденно-инстинктивного, далее – в области приобретенных установок, заложенных первичным воспитанием. Его действие проявляется во всех областях жизнедеятельности, начиная с повседневно-бытовых (прием пищи, вид одежды, отправление естественных надобностей и т. д.). Эстетический фильтр определяется как вкус и выражается в критериях «красиво – некрасиво». Однако допустим, что-то некрасиво, но настолько заманчиво, что индивид этот барьер преодолел.

Тогда на его пути встает *нравственный фильтр* (барьер) – система критериев «хорошо – плохо». Врожденных среди них нет, поэтому он слабее. То есть органическое неприятие нравственных запретов не существует, поэтому работают лишь такие механизмы, как совесть и стыд, которые действуют только при осознаваемом наличии другого человека.

Наконец, последний *фильтр – правовой*. Его поставило государство, и работает он, включая страх индивида перед наказанием. Этот последний барьер отбраковки недопустимых поступков базируется на критериях «законно – незаконно».

Как же все-таки при наличии трех барьеров совершаются безнравственные и противоправные поступки? Здесь играют свою роль факторы окружающей среды и темперамент человека. Один

индивид сначала думает, примеряет к предстоящему действию все три системы барьеров, а потом уже совершает поступок. У него работает механизм опережающего восприятия действительности. Другой человек, более импульсивный, сначала делает, а потом думает, как же получилось, что он оказался в камере. А кто-то именно таким образом утверждает себя как личность, например серийные убийцы.

Следовательно, в результате диалектического взаимодействия внешних и внутренних регуляторов, осуществляется сложный психологический процесс развития сознания, нравственных убеждений, ценностных ориентиров личности, выработка навыков социального поведения, формирование мотивационной системы, системы личностных смыслов и значений, установок и отношений, формирование необходимых социально-психологических свойств и особой структуры личности.

2.3. Мораль и политика

Мораль, как известно, являясь системой принципов, норм и форм поведения людей в обществе, выполняет важнейшую регулятивную функцию, а *политика* – это сфера деятельности, связанная с отношениями между классами, нациями и другими социальными группами, ядром которой является проблема завоевания, удержания и использования этой власти в управлении. Политика генерирует изменчивость социальных процессов, а мораль отбраковывает те социальные мутации, которые породила политика¹.

В этой связи возникает основной вопрос: «Может ли политика отвечать требованиям нравственности?».

Оформились две главные позиции:

- 1) политические идеалисты;
- 2) политические реалисты.

Политические идеалисты исходят из приоритета морали перед политикой. Политика должна полностью подчиняться морали. Аристотель говорил, что лучшая политика вырастает на этической осно-

¹ Профессиональная этика и служебный этикет: учебник / под ред. В. Я. Кикотя. М. : ЮНИТИ, 2015. С. 98.

ве, на базе существующих нравов и обычаев. А цель политики заключается в том, чтобы обеспечивать счастье граждан, такое состояние, которое позволяет им осуществлять свою разумную сущность.

Политические реалисты отстаивают идею о внеморальности политики. Они утверждают, что к ней неприменимы моральные оценки, потому что политика конкретна, т. е. направлена на процветание государства в реальных обстоятельствах, а нравственность исходит из абстрактных категорий добра и зла. Значит, если человек хочет считаться с моральными ценностями, то он не будет заниматься политикой, а выбрав сферу политики, надо забыть о морали.

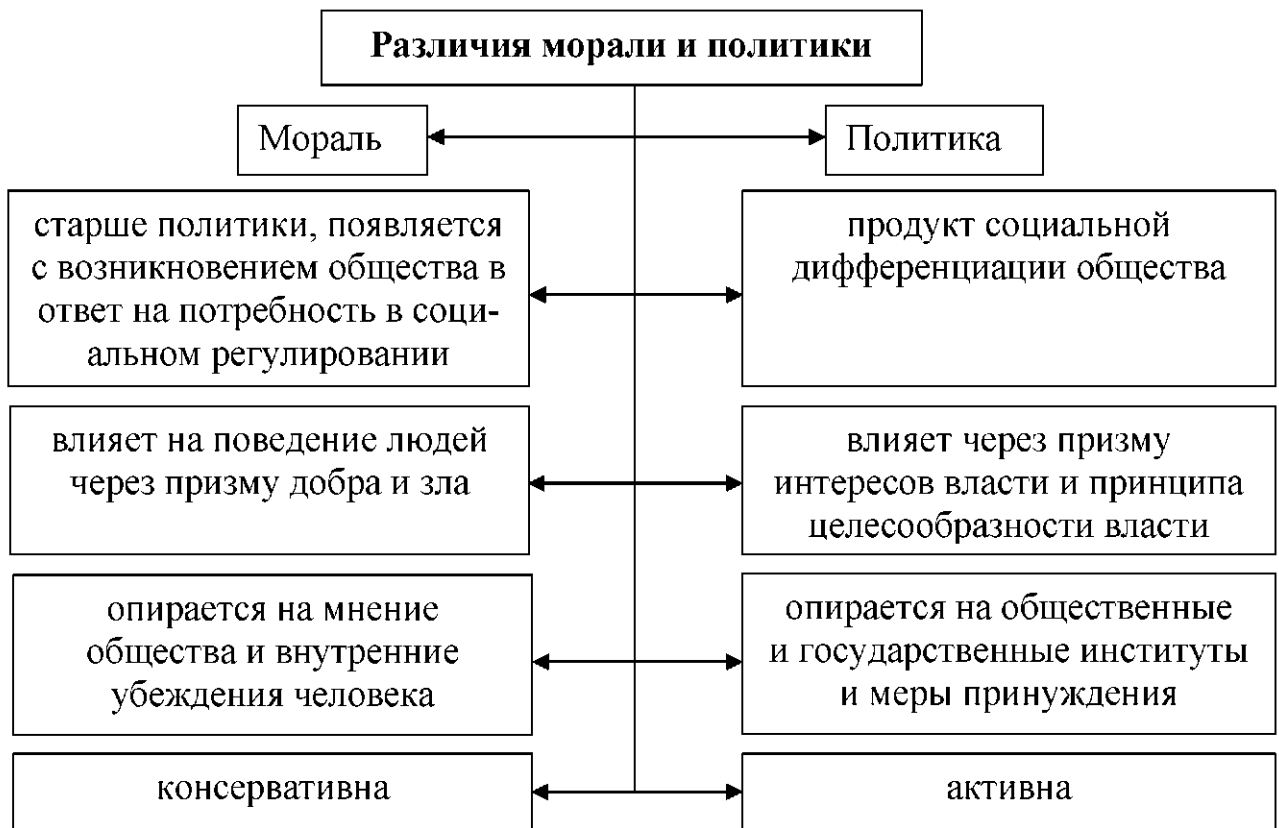
Сторонник первой позиции просто не попадет в политику, а если все-таки попадет, то будет отодвинут на обочину политического процесса более гибкими конкурентами, допускающими для себя некоторые отступления от норм морали. Следовательно, как политик он оказывается нежизнеспособным. Значит, известная степень аморальности допустима? А это – начало движения по наклонной. Отступив в малом, отступаешь затем и в более значительном, если это сулит очередные политические дивиденды.

Постепенно вторая позиция начинает доминировать. Получается, что нужно признать право политиков на безнравственные действия, если это отвечает некоторым политическим интересам, и обязанность граждан с этим смириться. Но где кончается гражданин и начинается политик? В результате мы получаем государство, отрицающее мораль. Но если я – человек нравственный, то зачем мне иметь во главе государства аморального субъекта? А где тогда взять морального? Мы его выбираем из своей среды, а попав в политику, он все равно станет аморальным. Получаем замкнутый круг. На сегодня эта проблема неразрешима.

Взаимосвязь морали и политики. Мораль в политическом процессе выполняет следующую роль: во-первых, является механизмом сдерживания и социального контроля за деятельностью политиков; во-вторых, выступает ориентиром и побудителем политической активности. Она направляет политику в сторону реализации сущности человека, принципов гуманизма и справедливости.

Моральным критерием политических действий является их способность обеспечить свободное развитие и удовлетворение жизненных потребностей граждан с целью достижения всеобщего блага.

Политика влияет на создание условий для утверждения в обществе нравственных отношений.



Особое место в политической жизни государства занимают правоохранительные органы, являющиеся частью исполнительной ветви власти. По этой причине они подвержены двусторонней моральной оценке со стороны общества. С одной стороны, насколько моральна сама власть, целостность и устойчивость которой призваны обеспечивать правоохранительные органы? Здесь стоит вопрос о принципиальной возможности служения такой власти. Надо ли выполнять безнравственный приказ? Или моральные оценки на службе вообще не должны применяться? Классический пример такого рода выбора – выполнение американскими летчиками приказа о ядерной бомбардировке японских городов Хиросимы и Нагасаки. С другой стороны, в какой мере отвечают этическим принципам сами правоохранительные органы, насколько нравственной является их деятельность и, конечно, их представители.

Влияние политики на правоохранительную деятельность:

- определяет стратегию правоохранительной деятельности;
- вычленяет приоритеты правоохранительной деятельности;
- создает условия для правоохранительной деятельности;

- обеспечивает контроль правоохранительной деятельности;
- формирует в обществе позитивное отношение к правоохранительным органам и их деятельности.

В современном обществе отношение политики и морали, политического и морального сознания складывается таким образом, что значение нравственного начала в политике возрастает, все чаще политические явления подвергаются нравственной оценке¹.

2.4. Мораль и искусство

Мораль, являясь одной из форм общественного сознания, формирует нравственное сознание личности, которое включает три уровня:

- 1) знание нравственных принципов и норм;
- 2) превращение их в убеждения;
- 3) умение руководствоваться ими в повседневной жизни.

Искусство – специфический вид деятельности, отражающий действительность в художественно-образных формах, вызывающих яркое эмоциональное переживание.

Искусство вбирает в себя общественные идеалы, мораль, право, политику, религию, положенные на гигантскую силу эстетического переживания, что способствует яркости и простоте усвоения.

Функции искусства:

- учит соотносить свое поведение с идеалом и поступать нравственно в нестандартных ситуациях;
- формирует воображение и эстетический вкус, что позволяет любое поведение оценивать как красивое или безобразное;
- формирует способность интуитивного постижения сущности явлений и переосмысления принципов и убеждений личности;
- оказывает громадное влияние на формирование эмоционально-чувственной сферы личности, учит сочувствию, воспитывает способность к состраданию, сопереживанию, содействию.

Взаимосвязь искусства и нравственности является закономерностью развития духовной жизни общества.

Искусство призвано (в меру гениальности автора) возвысить человека над его сегодняшним состоянием, поэтому оно нравственно.

¹ Профессиональная этика и служебный этикет :учебник / под ред. В. Я. Кикотя. М. : ЮНИТИ, 2015. С. 106.

2.5. Мораль и религия

Мораль – ценностная форма общественного сознания, отражающая общепринятые нормативы и оценки человеческих поступков.

Религия – форма общественного сознания, выражением которой является вера в существование сверхъестественных сил, создавших и управляющих Вселенной.

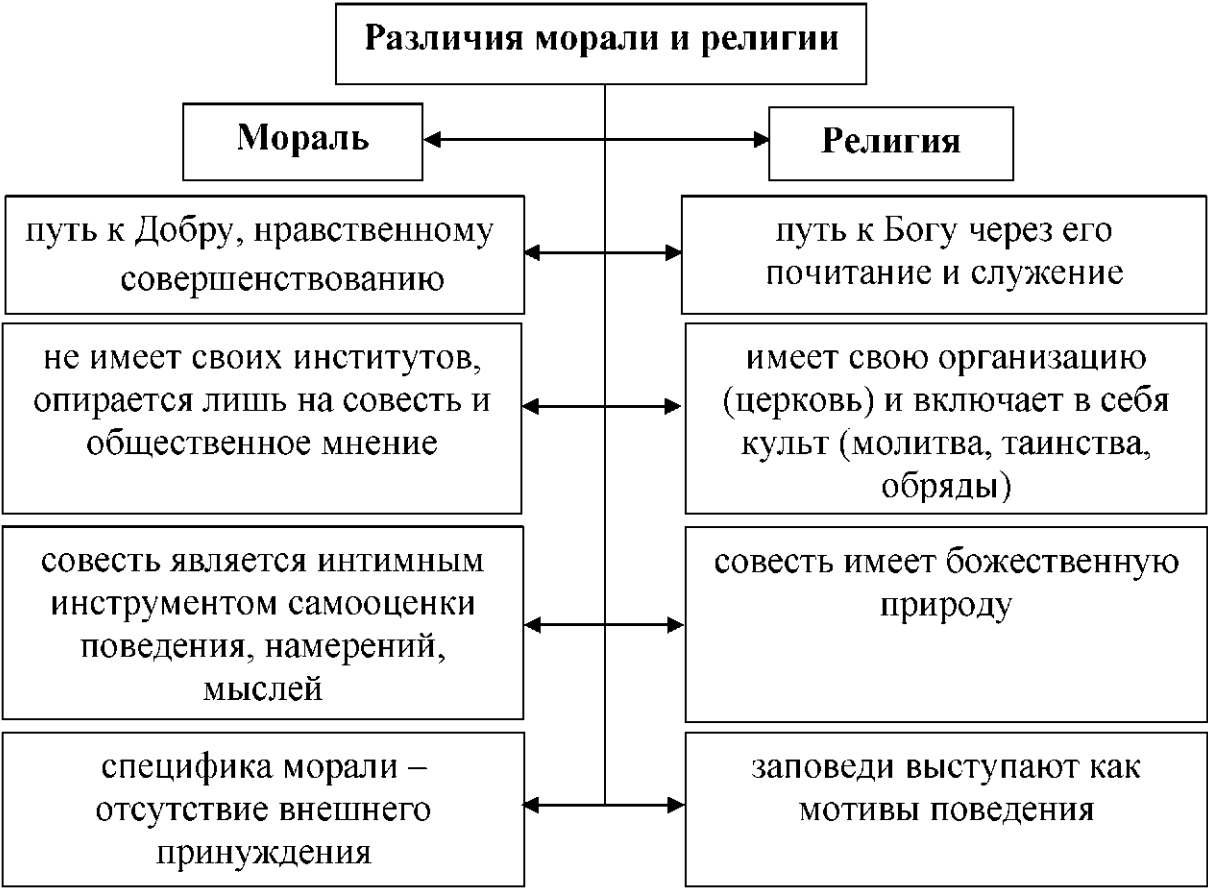
Обе формы общественного сознания осуществляют регулятивную функцию.

Требования морали складывались исторически и направлены на позитивные ожидания индивида (вызванного его поведением и запросами) в отношении к нему других людей.

Религия утверждает, что требования морали – это веления Бога, который создал человека и задал ему нормы поведения.

Согласно иудейско-христианскому вероучению, изложенному в Библии, моральные заповеди были получены пророком Моисеем на горе Синай непосредственно от самого Бога.

Таким образом, моральные требования вечны, установлены раз и навсегда, т. е. по своему содержанию не зависят от общественных условий жизни людей.



Религиозное учение содержит специфические понятия, которых нет в моральном сознании: рай, ад, грех, покаяние перед Богом, искупление вины перед Богом; верующие испытывают специфические чувства: любовь к Богу, страх перед Богом, перед муками ада.

«И так во всем, как вы хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними, ибо в этом закон и пророки» (Мф., 7:12).

Следование религиозной норме основано не столько на свободном самоопределении в выборе заповеданного Богом добра, сколько:

- на стремлении путем выполнения божественных заповедей достичь желанного результата – спастись, обрести загробное блаженство;
- на страхе перед карой Божьей в случае неисполнения заповеди.

В религии нормы морали занимают подчиненное место в иерархии нравственных ценностей. Основной целью является единение с Богом и спасение души. Этому призваны способствовать терпимость, гуманность, любовь, свобода и др.

Особенно ярко моральное начало выражено в буддизме, причем до такой степени, что некоторые специалисты считают его не религией, а моральной системой. «Путь спасения» в буддизме заключается не столько в культовой деятельности, сколько в моральной – отказе от желаний, чувств, терпеливом перенесении страданий, следовании нравственным принципам, которые сконцентрированы в пяти заповедях: отказ от убийства любого живого существа, не лгать, не воровать, не употреблять алкоголь, соблюдать супружескую верность.

Вместе с этим, по утверждениям ряда исследователей, невозможно сохранить подлинную мораль, совершенно отвергнув религию, так же как невозможно быть действительно религиозным, будучи при этом безнравственным.

Однако мирного сосуществования между моралью и религией в сознании личности быть не может: усиление одного из этих начал неизбежно ведет к ослаблению другого.

Таким образом, мораль держится на трех «китах»:

- 1) традиции, обычаи, нравы, которые сложились в данном обществе;
- 2) опирается на силу общественного мнения, которое с помощью одобрения одних поступков и осуждения других регулирует поведение личности, приучает ее соблюдать моральные нормы;

3) основывается на сознательности каждого индивида, на понимании им необходимости согласования личных и общественных интересов.

Следовательно:

1. Мораль представляет собой саморегуляцию личности в обществе с помощью требований, имеющих всеобщее значение.

2. Нравственные требования формулируются обобщенно, проникают во все сферы жизни и выполняются бескорыстно.

3. Целью нравственной регуляции поведения является возвышение отдельного человека и общества к идеалам гуманизма.

4. Знание добра и зла, умение различать их приходит к человеку на практике и дает направление его жизни.

5. Нравственная культура позволяет человеку самостоятельно и успешно справляться с жизненными ситуациями.

Мораль регулирует поведение человека во всех сферах общественной жизни – в труде, быту, политике, науке, семейных, личных, внутригрупповых, межклассовых и международных отношениях.

Для нравственности недостаточно просто знание правил поведения и правильных ориентиров, самое главное – следовать им в повседневной жизни.

ГЛАВА 3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОРАЛЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ЭТИКА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

В первую очередь нужно добиваться поведения, соответствующего праву, и притом с моральным умонастроением, и только тогда может прийти моральное поведение как таковое, в котором нет никакого правового предписания (Ф. Гегель)

Долг – это вытекающее из разума требование, определяющее наши обязанности по отношению к самому себе и другим людям, а также к человечеству в целом (И. Кант)

3.1. Особенности профессиональной этики сотрудника органов внутренних дел

Профессиональная этика – самостоятельный раздел этики, который исследует особенности морали в профессиональной деятельности, объектом которой является человек. Она конкретизирует требования общества к моральным аспектам деятельности сотрудника.

Профессиональная этика сотрудников органов внутренних дел представляет собой совокупность моральных принципов, требований и норм в деятельности сотрудников полиции, которые являются обязательными, но вместе с тем добровольными, т. е. выполняются свободно, сообразуясь с законом и долгом.

Поскольку органы внутренних дел являются важнейшей структурной единицей государства, обязанность которого сформулирована в ст. 2 Конституции Российской Федерации: «Человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина – обязанность государства»¹, это обуславливает особенность профессиональной этики сотрудников полиции.

¹ Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 04.08.2014. № 31. Ст. 4398. Далее также Конституция РФ.

Требования Конституции Российской Федерации конкретизирует ст. 1 Федерального закона «О полиции»: «Полиция предназначена для защиты жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, для противодействия преступности, охраны общественного порядка, собственности и для обеспечения общественной безопасности»¹.

Однако эти обязанности можно выполнять по-разному, что называется «с душой» или «спустя рукава».

Сегодня наше общество достигло такого уровня демократичности и цивилизованности, что требования гуманизма, нравственности и культуры поведения сотрудников приобрели огромную значимость, рассматриваются как важнейшие профессиональные качества².

Наряду с этим есть мнение, что сотрудник ОВД может успешно решать служебные задачи при условии, если он будет четко исполнять законы, подзаконные акты, требования уставов и инструкций. Общество соответствует научной концепции рациональной бюрократии, которую обосновал немецкий социолог и философ Макс Вебер (1864–1920), согласно которой любое отступление от формальных требований негативно сказывается на качестве службы. Однако оно ошибочно по следующим основаниям:

1. Современное общество динамично, поэтому правовые документы и приказы определяют деятельность сотрудника только в самых общих чертах. Их интерпретацию в конкретной ситуации по своему усмотрению дает сам сотрудник, руководствуясь требованиями морали.

2. Все документы не содержат четко определенных решений для любой ситуации. Они определяют рамки деятельности. В этих широких рамках и решается задача (в зависимости от культурно-нравственного уровня сотрудника).

¹ Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ (ред. от 05.12.2017) «О полиции» // Собрание законодательства Российской Федерации. 14.02.2011. № 7. Ст. 900.

² Темняков Д. А. Проблемы профессионального образования сотрудников органов внутренних дел // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы: сборник научных трудов Международной конференции, посвященной празднованию 15-летия Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. 2017.

3. Обязанности можно выполнять или минимально допустимо, или отдавая делу всего себя. Это зависит от уровня нравственности сотрудника.

4. Правоохранительная деятельность предполагает секретность, конспиративность. Так как внешний моральный контроль в этих условиях отсутствует, основным критерием принимаемых решений оказывается совесть сотрудника.

Следовательно сотрудник полиции в любой ситуации руководствуется одновременно и нормативными документами, и своими моральными установками.

Ограничиться какой-то одной совокупностью критериев принципиально невозможно. Исходя из выше сказанного, можно сделать следующее заключение.

Профессиональная этика от сотрудника ОВД требует:

- 1) в работе с людьми проявлять гуманизм;
- 2) мастерства и досконального владения профессией;
- 3) умения противостоять криминалу, коррупции;
- 4) предусмотрительности и уважения к людям;
- 5) достоинства и стремления к успеху;
- 6) общей культуры и нравственного самоопределения.

3.2. Понятие профессиональной деонтологии

Морали присуща свобода выбора, т. е. человек сам для себя определяет: выполнять ее предписания или игнорировать.

Однако профессиональная этика сотрудников полиции принципиально отличается от этики абсолютного большинства других профессий, за исключением военнослужащих, летчиков, моряков, медиков и других, которые также работают в условиях риска или связаны со здоровьем и жизнью людей.

Следовательно, для них этические нормы приобретают строго обязательный характер:

- 1) не дают права выбора;
- 2) закрепляются в служебных документах;
- 3) обеспечиваются правовыми санкциями.

Нормы морали для сотрудников органов внутренних дел становятся должными: следование им безальтернативно, безусловно.

Второе принципиальное отличие профессиональной морали сотрудников ОВД заключается в том, что ей присущ *деонтологический характер* (от греческого *deontos* – «должное»).

Профессиональная деонтология – часть профессиональной этики, изучающая совокупность моральных норм, однозначно регламентирующих должное поведение личности и носящих императивный характер.

Термин «деонтология» был введен в научный оборот И. Бентамом, английским правоведом, философом и общественным деятелем в 1834 г., и первоначально отождествлялся с учением о нравственности. Со временем стал пониматься как одна из концепций морали, а сейчас – как один из разделов профессиональной этики.

Все требования деонтологии можно разделить на три группы:

1) отношение к окружающим (скромность, уважение чувства достоинства и чести, совесть, справедливость, требовательность, правдивость, вежливость, порядочность, доброжелательность, постоянная готовность прийти на помощь);

2) отношение к выполнению служебных обязанностей (мужество, выдержка, самообладание, стойкость, решительность, требовательность, дисциплинированность, принципиальность, смелость, инициативность, честность, бескорыстие, усердие, самостоятельность, деловитость, творческий подход);

3) отношение к родине, обществу, государству, народу (патриотизм, преданность, верность долгу, ответственность, самоотверженность).

Любое профессиональное качество сотрудника полиции имеет моральную окраску.

Таким образом, *профессиональная мораль сотрудников ОВД* представляет собой принципы и нормы, которые регламентируют и защищают основные права человека и гражданина, в том числе правонарушителя и участника уголовного процесса, регулируют профессиональное общение сотрудника полиции с гражданами, коллегами по службе, начальством и носят строго обязательный характер.

3.3. Источники профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел

Отличие профессиональной морали сотрудников ОВД обусловлено тем, что от их действий зависят здоровье, жизнь и благополучие людей.

Анализируя особенности профессиональной морали сотрудников полиции, прежде чем рассматривать ее источники, необходимо уяснить следующее:

1) нормы имеют институционально-внеинституциональный характер, т. е. ряд норм закреплен в международном и отечественном законодательстве, а другой ряд существует как неписанные правила;

2) нормы разрешают применение физической силы, спецсредств и огнестрельного оружия в оговоренных законом случаях;

3) соблюдение норм профессиональной морали находится под строгим контролем со стороны служб собственной безопасности, общественности и СМИ.

Таким образом, профессиональная мораль сотрудников ОВД в значительной степени конкретизирует и максимизирует общечеловеческие нравственные требования, предполагая высшую степень моральной надежности сотрудника полиции.

Под источниками профессиональной морали понимают те причины, в силу которых она возникает и которые придают ей обязательный, императивный характер.

Источники профессиональной морали сотрудников ОВД:

1. Международные нормативные правовые акты.
2. Государственные нормативные правовые акты.
3. Ментальные традиции.
4. Профессиональная деятельность.

Международные нормативные правовые акты – международные стандарты – обязательный нормативный минимум правового статуса личности для государств – членов ООН и Совета Европы.

Основными документами являются:

1. Всеобщая декларация прав человека (1948 г.).
2. Конвенция о защите прав человека и основных свобод (1950 г.).
3. Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (1984 г.).

4. Европейская конвенция по предупреждению пыток и бесчеловечного или унижающего достоинство обращения или наказания (1987 г.).

5. Международный пакт о гражданских и политических правах (1966 г.).

6. Международная конвенция о пресечении преступления апартеида и наказании за него (1973 г.).

7. Конвенция о предупреждении преступления геноцида и наказании за него (1948 г.).

8. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными (1955 г.).

9. Основные принципы обращения с заключенными (1990 г.).

10. Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию и заключению в какой бы то ни было форме (1988 г.).

11. Конвенция о правах ребенка (1989 г.).

Международные документы – источники правовой морали, которые не имеют силы закона:

1. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (1979 г.).

2. Декларация о полиции (1979 г.).

3. Основные принципы применения силы и огнестрельного оружия должностными лицами по поддержанию правопорядка (1990 г.).

Внутригосударственные нормативные правовые акты имеют силу закона, т. е. обязательны для исполнения, их нарушение влечет за собой наступление юридической ответственности. К ним относятся:

1. Конституция Российской Федерации.

2. Федеральные законы:

– «О полиции» (2011 г.);

– «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» (2011 г.);

– «Об оперативно-розыскной деятельности» (1995 г.);

– «О чрезвычайном положении» (2001 г.);

– «О безопасности» (2010 г.);

– «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений» (1995 г.);

– соответствующие статьи Уголовного кодекса Российской Федерации и Уголовно-процессуального кодекса Российской Федерации.

Важнейшим нормативным правовым актом является Конституция Российской Федерации. Для квалифицированной профессиональной деятельности сотрудникам необходимо знать содержание ст. 2 и главы 2 «Права и свободы человека и гражданина».

Важнейшими статьями Конституции РФ об основных правах и свободах человека и гражданина являются:

- статья 19 – о равенстве всех граждан перед законом и судом;
- статья 20 – о праве каждого человека на жизнь;
- статья 21 – о том, что достоинство личности охраняется государством;
- статья 22 – о свободе и личной неприкосновенности граждан;
- статья 23 – о неприкосновенности частной жизни, праве защиты своей чести и доброго имени;
- статья 25 – о неприкосновенности жилища;
- статья 28 – о свободе совести;
- статья 29 – о свободе мысли и слова;
- статья 35 – о праве частной собственности, охраняемом законом;
- статья 37 – о праве каждого гражданина Российской Федерации на свободный труд;
- статья 41 – о праве на охрану здоровья и медицинскую помощь;
- статья 42 – о праве на благоприятную окружающую среду и достоверную информацию о ее состоянии;
- статья 43 – о праве на образование;
- статья 45 – о государственной защите прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации;
- статья 49 – о презумпции невиновности каждого обвиняемого в совершении преступления до тех пор, пока его виновность не будет доказана законным порядком и установлена приговором суда.

Ментальные традиции. Они имеются в правосознании каждого народа, любой социальной группы и составляют важный источник правовой морали.

Менталитет – понятие латинского происхождения, переводится как «образ мыслей».

Ментальные традиции российского правосознания – историческое понимание права, которое неоднозначно.

Ментальным традициям отечественного правосознания присуще:

- правовой нигилизм;
- либерализм;
- этатизм, «державность».

Правовой нигилизм – отрицание или непризнание социальной необходимости и ценности права, его организующего и дисциплинирующего воздействия на жизнь личности и общества.

Правовой нигилизм как особое состояние отечественного правосознания глубоко и всесторонне анализировали русские философы и теоретики права на рубеже XIX–XX вв. (Н. Бердяев, И. Ильин, Б. Кистяковский, П. Новгородцев, В. Соловьев). Они были убеждены, что причины появления и массового распространения правового нигилизма коренятся в исторически сложившихся условиях становления и развития российского общества.

Причины появления правового нигилизма:

- общинный образ жизни русского народа;
- отсутствие развитого института частной собственности;
- подчиненность личности коллективному, соборному;
- особенности национального характера.

Это привело к укоренению в правосознании практически всех слоев российского общества негативного образа права как дубины в руках властей.

С помощью этого инструмента власть:

- выколачивает налоги;
- наказывает провинившихся;
- держит в подчинении неимущий и безропотный народ.

Формы проявления правового нигилизма сегодня:

– непонимание права, которое проявляется в неумении оформить простые юридические документы: доверенность, завешание или даже заявление в полицию;

– полное незнание своих прав человека и гражданина и, соответственно, обязанностей;

– недоверие и боязнь любых сотрудников ОВД.

Этим объясняется:

- отказ от сотрудничества;
- неуважение к сотруднику;
- низкая оценка деловых и моральных качеств.

Либерализм. Право понимается как практическая свобода каждого человека и гражданина, которая ограничена законом и регулируется имеющимися представлениями о справедливости и формальном равенстве личностей. Такое понимание права в России широко не укоренилось.

Этатизм, «державность». Государство воспринимается как патерн («заботливый дом»), а его глава – как отец, который стоит над законом и обладает такой полнотой власти, которая позволяет ему по своему усмотрению казнить или миловать своих подданных. Н. А. Бердяев называл это чертой нашего национального характера.

Профессиональная деятельность сотрудников ОВД сформировала стихийно сложившиеся неписанные нормы профессиональной морали, в которой указывается, что сотрудники ОВД должны соблюдать строгую субординацию.

3.4. Типология основных норм профессиональной морали сотрудников органов внутренних дел

Все *нравственно-правовые нормы*, которые призваны регулировать профессиональное общение и профессиональную деятельность сотрудников ОВД, по своему содержанию четко разделяются на три группы. За критерий классификации берется степень общности данных норм, которая определяется сферой их практического применения.

1. Общие – обязательны для всех граждан – участников того или иного правоотношения.
2. Особенности – обязательны для лиц юридических профессий.
3. Единичные – регламентируют отношения сотрудников ОВД с различными категориями граждан.

Первая группа нравственно-правовых норм определяет объем и содержание основных прав человека в международных нормативных правовых актах и основные права человека и гражданина во внутригосударственных документах. Основопологающим документом здесь является Всеобщая декларация прав человека (принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 г.). В ст.ст. 1–13, 18–20, 28, 29 Декларации закреплены основные права человека, неотъемлемые от него, данные ему от рождения как существу разумному и социальному, а также определены его основные обязанности перед обществом.

Вторая группа нравственно-правовых норм определяет основные полномочия и профессиональные обязанности юристов различных специализаций, сотрудников внутренних служб. К ним относятся:

1. Основные принципы, касающиеся роли юристов (приняты восьмым Конгрессом ООН по предупреждению преступности и обращению с правонарушителями 7 сентября 1990 г.).

2. Основные принципы применения силы и огнестрельного оружия должностными лицами по поддержанию правопорядка (там же).

3. Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка (принят резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 17 декабря 1979 г.).

Кодекс поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка можно рассматривать как международный кодекс профессиональной морали сотрудников правоохранительных органов. В нем содержится восемь статей.

В статье 1 говорится о профессиональном долге должностных лиц по поддержанию правопорядка и высокой степени их ответственности, при этом долг определяется как служение общине и защита всех лиц от противоправных актов.

Статья 2 говорит о необходимости для должностных лиц при выполнении своих служебных обязанностей уважать и защищать человеческое достоинство и права человека по отношению ко всем лицам.

В статье 3 определена норма применения силы. Сила может применяться лишь в случае крайней необходимости и только в той мере, какая требуется для выполнения профессионального долга.

Статья 4 закрепляет норму о сохранении в тайне сведений конфиденциального характера, которые получают сотрудники правоохранительных органов при исполнении служебных обязанностей.

В статье 5 утверждается норма недопустимости осуществления, терпимого отношения или подстрекательства к пыткам или жестоким, бесчеловечным, унижающим достоинство видам обращения и наказания.

В статье 6 закреплена норма об обеспечении охраны здоровья задержанных лиц в случае необходимости оказания им медицинской помощи.

Статья 7 запрещает должностным лицам по поддержанию правопорядка совершать какие-либо акты коррупции, она также предписывает всемерно препятствовать таким актам и бороться с ними.

Статья 8 говорит об уважении сотрудниками правоохранительных органов закона и Кодекса поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка.

Таким образом, закрепленные в Кодексе основные нравственно-правовые нормы регулируют профессиональную деятельность и профессиональное общение сотрудников правоохранительных органов в рамках международного сообщества.

Третья группа нравственно-правовых норм определяет отношения сотрудников правоохранительных органов к различным категориям граждан, прежде всего к заключенным под стражу и отбывающим наказание в виде лишения свободы. Это следующие документы:

1. Конвенция против пыток и других жестоких, бесчеловечных или унижающих достоинство видов обращения и наказания (принята резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1984 г.).

2. Минимальные стандартные правила обращения с заключенными (приняты на первом конгрессе ООН в 1855 г. и одобрены Экономическим и Социальным Советом ООН резолюциями от 31 июля 1957 г. и 13 мая 1977 г.).

3. Основные принципы обращения с заключенными (приняты резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 14 декабря 1990 г.).

4. Свод принципов защиты всех лиц, подвергаемых задержанию или заключению в какой бы то ни было форме (принят резолюцией Генеральной Ассамблеи ООН от 9 декабря 1988 г.).

Выделенные три группы нравственно-правовых норм составляют международные стандарты, воспринятые национальным правом.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать следующие выводы:

1) в международном и отечественном законодательстве закреплены три вида нравственно-правовых норм:

- нормы об основных правах и свободах человека и гражданина;
- нормы, определяющие правомочия и основные обязанности сотрудников правоохранительных органов;
- нормы, регулирующие отношения сотрудников правоохранительных органов с основными категориями граждан.

2) ряд нравственно-правовых норм международного законодательства для сотрудников ОВД имеет силу закона, остальные нормы профессиональной морали – рекомендательный характер.

ГЛАВА 4. КАТЕГОРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Нравственность есть наука об отношениях, существующих между людьми, и об обязанностях, вытекающих из этих отношений (П. Гольбах)

Совесть – лучшая правоучительная книга из всех, которыми мы обладаем; в нее следует чаще всего заглядывать (Б. Паскаль)

Мужествен не только тот, кто побеждает врагов, но и тот, кто господствует над своими страстями (Демокрит)

Честь – это желание спускать почести; соблюдать свою честь – это значит не совершать ничего такого, что было бы недостойно почестей (Ф. Вольтер)

4.1. Понятие, особенности и социальные функции этических категорий

Любая наука имеет свой понятийный аппарат, с помощью которого она выражает основные идеи, теории, взгляды.

Роль понятий в познании:

- являются инструментом познания;
- являются ступенями познания.

Наиболее общие понятия, отражающие существенные стороны предметов и явлений, называются категориями.

Этика, являясь наукой, также располагает богатым арсеналом категорий. *Категории этики* – это наиболее общие понятия, отражающие самые существенные стороны морали и составляющие ее теоретический аппарат. Они есть субъективное отражение нравственной стороны человеческого бытия и представляют собой систематизированное, научно обоснованное, теоретическое знание о морали как специфическом социальном явлении.

Особенности этических категорий:

- отражают ту сторону общественных отношений, которая связана с поведением людей, с их отношением друг к другу, обществу, государству, семье, коллективу с точки зрения добра и зла, долга, чести, справедливости;

- носят оценочный (аксиологический) характер;
- выступают как средство регулирования поведения людей, как побудительная сила, выражая нравственные требования общества с позиций сущего или должного;
- их авторитет и значимость основываются на силе общественного мнения и самосознании личности;
- в них выражена эмоциональная сторона общественных отношений.

Категории этики выполняют два рода функций: социальные и служебные, т. е. обеспечивают функционирование и развитие самой морали.

Социальные функции этических категорий:

- регулятивная;
- познавательная;
- воспитательная;
- оценочная;
- мировоззренческая;
- коммуникативная;
- гуманитарная и др.

Служебные функции категорий этики:

- обеспечивают бесконечный процесс познания морали;
- представляют собой специфический инструмент познания;
- обеспечивают развитие морального познания от сущности первого порядка к сущности второго порядка и т. д.

4.2. Категории добра и зла, справедливости и долга

Основными категориями этики являются добро (благо) и зло, которые в обобщенной форме выражают оценку и разграничение нравственного и безнравственного в поступках конкретного человека, больших социальных групп, а также значимых исторических событий.

Добро (благо) отражает наиболее общие интересы, устремления, пожелания сегодняшнего дня и надежды на будущее: то, что будет добродетелью и заслуживает одобрения.

Блага могут быть:

- материальные (пища, одежда, жилье, средства передвижения и др.);

– духовные (познание, образование, предметы культурного потребления, нравственные ценности, красота и др.).

Добро может выступать в различных аспектах:

- как совокупность положительных принципов и норм морали;
- как моральное качество поступка;
- как нравственный мотив и нравственная цель поступка;
- как моральные качества человека, которые выражаются в понятиях «добросовестность», «ответственность», «единство слова и дела» и т. д.

Зло – категория этики, выступающая антиподом добру. В ней обобщены представления о безнравственных поступках и таких человеческих качествах, которые приносят людям вред и заслуживают осуждения. Следовательно, это все, что несет страдания (правонарушения и преступления, а также пьянство, наркомания, бюрократизм и т. д.).

Добро и зло по своей сути:

- характеризуют намеренные действия, совершенные свободно, т. е. поступки. Природные и стихийные явления лежат по ту сторону добра и зла;
- обозначают свободные поступки, сознательно соотнесенные с определенным стандартом – идеалом;
- творятся человеком по мерке его внутреннего мира.

Добро утверждается в преодолении обособленности, отчуждения между людьми и установлении согласия, взаимопонимания, человечности в их отношениях.

Обобщенные моральные представления людей о благе лежат в основе юридических норм, охраняются правовыми санкциями. Тем самым мораль переходит в право.

Борьба со злом, защита и утверждение добра – суть и смысл службы в органах внутренних дел.

Категории добра и зла находятся в тесной диалектической взаимосвязи, что подмечено и отражено в народной мудрости: «Нет худа без добра»; «Нет добра без худа»; «Благими намерениями вымощена дорога в Ад», а в Рай чем мостится?

Взаимопереход одного в другое проявляется в повседневной действительности.

Об этом свидетельствует история:

- в Древней Спарте младенцев, родившихся с явными физическими недостатками, сбрасывали в пропасть;

– военные нужды стимулируют научные исследования и технологическое развитие;

– когда к человеку приходит высокое социальное положение или богатство, он с большой вероятностью утрачивает моральные ценности;

– убийство человека само по себе – тягчайшее из зол, но если в вооруженном столкновении сотрудников полиции с бандитами последние оказываются убитыми, то этот факт получает положительную моральную оценку и рассматривается как добро, благо.

Сложность служебных проблем в том, что их решение не лежит в рамках прямого противостояния добра и зла. Выбор происходит не между добром и злом, а между бóльшим и мёньшим добром или бóльшим и мёньшим злом.

Очень близко к категории добра примыкает категория справедливости.

Она одновременно является категорией морального, правового, а также политического сознания.

Справедливость – это соответствие человеческих отношений, действий, поступков и т. д. моральным и правовым нормам, включающее равное воздаяние за определенное деяние.

Соответствие может проявляться между:

– ролью отдельных людей, социальных групп, профессиональных образований и их социальным положением;

– достоинством людей и его признанием как со стороны граждан, так и со стороны представителей государства;

– преступлением и наказанием.

Роль справедливости в обществе:

– соотносит человеческие поступки и отношения с моральными и правовыми нормами;

– оценивает человека по поступкам, при наличии субъекта и объективного критерия оценки справедливость тождественна законности и суду;

– осуществляет равное воздаяние за равные деяния.

Справедливость как категория морального и правового сознания в служебной деятельности сотрудников полиции является базой, целью и смыслом службы.

Категория долга – одна из важнейших в этике вообще, а среди категорий профессиональной этики сотрудников полиции в особенности.

Долг – это общественная необходимость, выраженная в нравственных требованиях к личности, которая выступает как носитель определенных моральных обязанностей перед обществом, осознает их и реализует в своей деятельности.

В долге, как ни в какой другой категории морали, силен обязательный побудительный мотив, в котором не только четко сформулирована идея, но и придается ей повелительный характер – он зовет, требует, настаивает на ее претворении в жизнь.

В правоохранительных органах долгу придается первостепенное значение, так как он выступает непосредственным регулятором деятельности их сотрудников.

Долг сотрудника органов внутренних дел – это высокая и почетная обязанность, вытекающая из объективных потребностей защиты личности, общества и государства, которая конституцирована государственно-правовыми требованиями и внутренними нравственными побуждениями.

Нравственный долг сотрудников полиции имеет две стороны:

- объективную;
- субъективную.

Объективная сторона обусловлена потребностью обеспечения прав и свобод граждан и безопасности общества и государства.

Субъективная сторона включает в себя:

- сознательность и ответственность сотрудников при выполнении возложенных на них функций;
- готовность и способность каждого сотрудника следовать требованиям долга, осознать свое место и роль в общем деле и предъявлять высокие требования к самому себе.

Отступление от норм морали, как правило, всегда является одновременно и нарушением юридических норм. В требованиях юридически оформленного профессионального долга, выраженного в Присяге, уставах, наставлениях, инструкциях, содержатся и моральная оценка, и правовая норма. В сфере профессионального долга нет юридических требований, которые были бы лишены моральной силы, как нет и нравственных норм, лишенных правовой ответственности.

Следовательно, профессиональный долг представляет собой единство правовой и нравственной сторон, так как моральные требования совпадают с государственной волей.

Нравственным мерилom профессионального долга являются не слова, а дела.

4.3. Моральная ответственность, совесть, стыд, честь и достоинство в профессиональной деятельности сотрудников органов внутренних дел

Любой поступок человека затрагивает интересы других людей, поскольку реальная связь индивидов друг с другом носит объективный характер. Это обстоятельство накладывает на них определенную моральную ответственность.

Моральная ответственность – обладание способностью совершать выбор между моральными и аморальными поступками и таким образом быть ответственным за сделанный выбор, за исполнение (неисполнение) долга.

Моральная ответственность может быть:

- внешняя;
- внутренняя.

Внешняя ответственность – это общественные санкции за действия личности, которые вытекают из групповых, корпоративных, служебных и других обязанностей.

Внутренняя ответственность – способность личности осознавать последствия своих действий и поступать в соответствии с этим осознанием, руководствуясь нормами морали, ориентированными на совесть.

Мера ответственности за моральный выбор вытекает из диалектики свободы и необходимости.

Личность ответственна в меру свободы выбора, т. е. она отвечает лишь за то, что она объективно могла и субъективно должна была выбрать и реализовать в поступке.

Целесообразно рассмотреть соотношение моральной и юридической ответственности. При моральной ответственности санкции за безнравственные действия субъекта применяются обществом (изгна-

ние из коллектива, разрыв дружбы) и самим субъектом (переживания, угрызения совести).

Юридическая ответственность реализуется применением государством мер принуждения. Мера ответственности четко определена правовыми рамками, и правонарушитель обязан претерпеть лишения и неблагоприятные последствия личного (лишение свободы), имущественного (штраф) или организационного характера (увольнение).

Правоохранительная система построена по иерархическому принципу: чем выше сотрудник продвинулся по служебной лестнице, тем выше степень свободы в его служебной деятельности, но одновременно возрастает и степень его ответственности, так как его решениями затрагивается все больший круг сотрудников.

Отсюда вытекает основополагающий принцип кадровой политики в органах внутренних дел: сотрудник назначается на более высокую должность, если он в состоянии осознавать и брать на себя более высокую ответственность.

Совесть – это способность человека, критически осмысливая свои поступки, мысли, желания, осознавать и переживать свое несоответствие должному (неисполнение долга).

Совесть есть:

- автономный, независимый от мнения окружающих контрольный механизм человеческого сознания;
- ответственность человека перед собой как носителем универсальных нравственных ценностей;
- инстинктивная тяга к равновесию с окружающими, противовес самоутверждению через возвышение себя.

Совесть формируется в процессе социализации и воспитания через постоянные указания ребенку на то, «что такое хорошо и что такое плохо».

Требования совести – это внутренние требования, от которых, образно говоря, нельзя убежать. Можно закрыть глаза на нарушения закона коллегой, не оказать помощи пострадавшему, избежать справедливого наказания, но лишь от совести скрыться нельзя.

Совесть – это внутренний страж, *ответственность человека перед самим собой*, регулятор поведения людей, побуждающий их на добрые дела и контролирующий грань, отделяющую добро от зла.

Еще одним внутренним регулятором поведения человека, близким по содержанию к совести, но не тождественным ей, является стыд.

Стыд – внутренний контрольный механизм сознания, однако он полностью сориентирован на мнение значимых для человека и уважаемых им лиц, которые могут выразить свое осуждение по поводу отступления им от норм морали.

Переживание стыда тем сильнее, чем важнее и значимее для человека лицо, указывающее на недостойное поведение.

К числу наиважнейших категорий профессиональной этики сотрудников органов внутренних дел относится честь.

Честь – это положительная социально-нравственная оценка человека или учреждения, их авторитет, репутация. Честь обязывает человека оправдывать и поддерживать репутацию, которой он обладает лично, благодаря чему принадлежит социальной группе, коллективу, в котором он состоит.

Таким образом, *честь* – это осознанная личностью положительная оценка ее морально значимых и профессиональных качеств и сформированные на этой основе чувства гордости, собственной значимости и ценности как социального индивида, удерживающие его от постыдных поступков.

Честь оценивает людей дифференцировано и требует бескомпромиссного следования моральным принципам и нормам, ориентированным на нравственный идеал.

Профессиональная честь – это признание общественным мнением и осознание самими сотрудниками полиции высокой социальной значимости выполнения своего долга.

Его специфика в том, что и в мирное время выполнение долга требует мужества, выдержки, а порой и самопожертвования.

Достоинство очень близко соприкасается с честью. Они практически совпадают по своему объективному содержанию, но различаются по форме. Оценка чести – это оценка общественного мнения, а оценка достоинства – это в первую очередь дело самой личности.

Достоинство – осознание личностью собственной индивидуальности, неповторимости, самооценности, общественной значимости, заслуг перед обществом (самооценка).

Понятие достоинства личности опирается на принцип равенства всех людей в моральном отношении, основывается на равном праве

каждого человека на уважение, на запрете унижать его как личность, независимо от того, какое социальное положение он занимает. Достоинство человека – одно из высших нравственных ценностей.

Принцип человеческого достоинства – абсолютный нравственно-правовой принцип правопорядка.

При выполнении своих обязанностей должностные лица по поддержанию правопорядка уважают и защищают человеческое достоинство по отношению ко всем лицам (подчеркивается в ст. 2 Кодекса поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка).

Высшим нравственным смыслом служебной деятельности сотрудника полиции является защита человека, его жизни и здоровья, чести и личного достоинства, неотъемлемых прав и свобод¹.

Из вышеизложенного можно сделать следующие выводы.

1. Долг сотрудника состоит в безусловном выполнении закрепленных Присягой, законами и профессионально-этическими нормами обязанностей по обеспечению надежной защиты правопорядка, законности, общественной безопасности.

2. Честь сотрудника выражается в заслуженной репутации, добром имени, личном авторитете и проявляется в верности гражданскому и служебному долгу и принятым нравственным обязательствам.

3. Достоинство неразрывно связано с долгом и честью, представляя собой единство морального духа и высоких нравственных качеств, а также уважение этих качеств в самом себе и других людях.

4. Профессиональные долг, честь и достоинство выступают важнейшими критериями моральной зрелости сотрудника полиции и показателями его готовности к выполнению оперативно-служебных задач, наряду с совестью составляют нравственный стержень личности сотрудника органов внутренних дел.

Только тот имеет право на применение закона к поведению человека, кто по-настоящему уважает неповторимую индивидуальность другого и не допускает отношения к нему как к средству, а всегда относится только как к цели общественного развития.

¹ Смирнова Л. Я. Анализ проблем духовно-нравственного воспитания молодежи на современном этапе // Социально-гуманитарное обозрение. 2016. № 2.

ГЛАВА 5. МОРАЛЬ И ПРАВО В ПРАВООХРАНИТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Справедливость и закон – вот две силы; от их согласия происходит порядок, от их антагонизма рождаются катастрофы (Виктор Гюго)

Право оставляет умонастроению полную свободу. Мораль же касается умонастроения и требует, чтобы поступок совершался из уважения к долгу (Георг Гегель)

Право есть принудительное требование реализации определенного минимального добра или порядка, не допускающего известных проявлений зла (В. Соловьев)

5.1. Единство и различие морали и права в правоохранительной деятельности

Мораль – система исторически определенных принципов, норм, взглядов, оценок, убеждений, которые:

- выражаются в поступках и действиях людей;
- регулируют их отношения друг к другу, определенным социальным слоям, государству;
- поддерживаются личными убеждениями, традициями, силой общественного мнения социальной группы, определенного класса или всего общества.

Право – совокупность общеобязательных государственных принципов и предписаний, которые:

- выражают общую (согласованную) волю различных групп людей в обществе;
- выступают мерой (регулятором) свободы и ответственности их поступков.

Мораль и право всегда выступают в тесном взаимодействии, характер которого определяется конкретно-историческими условиями и социально-классовой структурой общества.

Римскими юристами были сформулированы постулаты (суждения, не отличающиеся самоочевидностью, но все же принимаемые в качестве исходного положения без доказательств): «Право рекомендует то, что одобрено обычаем», т. е. продиктовано нравственностью;

«Обычай есть лучший толкователь закона». К. Гельвеций в работе «Об уме» утверждал: «Этику и законоведение я рассматриваю как одну и ту же науку».

Во многих статьях Конституции Российской Федерации позиции права и морали совпадают. Это неудивительно, ведь в основе права лежит мораль. Не случайно право нередко определяют как «юридически оформленную нравственность». Такие заповеди христианской морали, как «не убий», «не укради», «не лжесвидетельствуй», запрещаются и сурово наказываются законом, правом. В процессе осуществления своих функций право и мораль взаимодействуют друг с другом в достижении общих целей. Один и тот же поступок получает в глазах окружающих людей как правовую, так и моральную оценку, о нем судят как с позиций закона, так и с позиций чести и совести.

Следовательно, неразрывная связь права и морали проявляется в первую очередь в том, что мораль выступает в качестве ценностного критерия права.

Уголовное право, возникшее на определенном этапе исторического развития как регулятор поведения, исходит из норм нравственности. Следовательно, уголовное право, призванное охранять социальные ценности от общественно опасных посягательств, неразрывно связано с этическим началом, изначально включает в себя представления о должном и справедливом. Уголовное право не создает собственных запретов, оно устанавливает наказуемость того, что уже запрещено господствующей моралью. Так, еще раз подчеркнем, что право — это минимум нравственных требований к человеку, ниже которых он уже опасен для общества. Далеко не все моральное может быть правовым, однако все правовое непременно должно быть морально. Таким образом, право — это явление не только политико-юридическое, но и социально-этическое. Связь права и морали — это процесс, который характеризуется многообразием проявлений:

- единством и общностью;
- различием;
- взаимодействием и взаимообогащением.

У права и морали одни и те же задачи, одна общественная цель:

- формирование отношений между людьми на базе общечеловеческих нравственных ценностей (гуманизма, справедливости, милосер-

дия, уважения естественных прав человека, его гражданских и политических свобод);

– они призваны охранять людей от общественно опасных посягательств, обеспечивать сложившиеся отношения между людьми, оказывать целенаправленное воздействие на их поведение.



Общее в морали и праве:

1. Являются формами общественного сознания.
2. Развиваются на едином фундаменте человеческих ценностей.
3. Являются совокупностью норм, регулирующих поведение.
4. Их нормы и принципы общеобязательны для соблюдения.
5. Выражают интересы, стремления и волю всех граждан.
6. Закрепляют должное соотношение интересов личности и общества (исходя из главенства интересов личности).
7. Представляют равные требования к каждому гражданину (независимо от национального и имущественного положения).
8. Выдвигают одинаковые критерии для оценки поведения (справедливость, уважение естественных прав человека, гражданские и политические свободы).
9. Убеждение – основной общий метод воздействия.

У права и морали (наряду с единством) есть существенные различия, на которые указывал еще И. Кант, подчеркивая, что право – это внешняя ориентация, а мораль – это внутренняя направленность личности.

Таким образом, диалектическое единство и взаимосвязь морали и права проявляются в следующем:

- 1) активно воздействуя на мораль, право способствует более глубокому ее укреплению в обществе;
- 2) право само под влиянием морали постоянно обогащается:
 - расширяется его нравственная основа;
 - повышается авторитет;
 - возрастает его роль как государственного регулятора общественных отношений.

5.2. Этический анализ феномена насилия

Слово «насилие» имеет негативное эмоционально-нравственное восприятие. В философских и религиозных моральных учениях насилие отождествляется со злом. *Насилие* есть такой тип общественных отношений, когда одни индивиды или группы людей подчиняют себе других, узурпируют их свободную волю.

Следовательно, насилие есть узурпация свободной воли, когда одни люди внешним принуждением навязывают свою волю другим.

Совершая насилие, человек лишает другого человека возможности действовать по собственной воле. Действия, которые совершаются против воли – аморальны, потому что действовать морально – значит действовать с согласия тех, кого эти действия касаются. Следовательно, насилие прямо противоположно морали, поскольку включает действия, неприемлемые для тех, на кого они направлены.

Мораль начинается там, где кончается насилие.

Запрет на насилие – первый и основной моральный запрет.

Насилие может проявляться в двух формах: открытое (прямое) и скрытое (косвенное или «мягкое»), и различных видах.

Виды насилия:

- физическое;
- вооруженное;
- экономическое;
- политическое;
- идеологическое;
- духовное;
- судебное и др.

В осмыслении насилия принято различать два подхода:

- широкий (абсолютистский);
- узкий (прагматический).

Под насилием в широком смысле понимается подавление человека во всех его формах и видах: прямое, косвенное, физическое, экономическое, психическое, политическое и всякое другое.

При узком подходе насилие сводится к физическому или экономическому урону, который люди могут наносить друг другу; оно понимается как телесные повреждения, ограбления, убийства, поджоги и т. д.

В этом подходе не учитывается внутренняя мотивация поведения, а без этого понять феномен насилия невозможно. Например, есть боль ушибленной руки при неосторожности и боль от удара полицейской дубинкой. Если в физическом плане между ними нет разницы, то в нравственном смысле – различие огромно.

Таким образом, в насилии существенными являются два момента:

- одна воля прерывает другую волю или подчиняет ее себе;
- это реализуется путем внешнего ограничивающего воздействия – физической силы.

Насилие является одним из способов поведения в конфликтной ситуации, когда стороны радикально расходятся во мнениях о зле и добре: то, что для одних добро, другие считают злом, и наоборот. Каждая из сторон выступает от имени добра, значит противник воплощает зло. Но в ситуации, когда одна воля господствует над другой с ее согласия (патерналистское или правовое принуждение) – это не есть насилие.

Важным качественным скачком в ограничении насилия стало возникновение государства и, как следствие, государственно-правового насилия. Отношение государства к насилию (в отличие от первобытной практики талиона) характеризуется тремя основными признаками:

- 1) государство монополизировало насилие;
- 2) государство институционализировало насилие;
- 3) государство заменяет его косвенными формами.

Осуществляемое государством насилие базируется на доводах разума и характеризуется беспристрастностью, в этом смысле оно, по сравнению с талионом, выступает качественно новым уровнем институционализации.

Государственное насилие (принуждение) – не просто ограничение насилия, а такое ограничение, которое создает предпосылки для окончательного его преодоления и перехода к принципиально ненасильственному общественному устройству.

5.3. Нравственная основа правового принуждения

В Конституции Российской Федерации зафиксировано, что Россия – это правовое государство.

Правовое государство, как отмечается в международных документах, означает не просто формальную законность, которая обеспечивает демократический порядок, но и справедливость, основанную на признании и полном принятии высшей ценности человеческой личности. Следовательно, государство, стремящееся стать правовым, должно в первую очередь обеспечить уважение и соблюдение прав человека. Так, допустимо ли принуждение в правовом государстве? В ст. 55 Конституции РФ утверждается, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены федеральным законом только в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя,

нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц, обеспечения обороны страны и безопасности государства. Для этих целей государство обладает специальным аппаратом принуждения, который наделен правом применять принудительные меры к гражданам и к коллективным субъектам, но только в тех случаях, когда:

- нарушается его суверенитет;
- нарушаются интересы его граждан.

Следовательно, свобода отдельного человека ограничивается, если его поведение угрожает свободе других людей.

Вынужденные акты правового принуждения граждан со стороны сотрудников полиции не являются актами насилия, потому что:

- принуждение осуществляется в связи с неправомерным, вредным для общества деянием как реакция на вредоносное поведение;
- принуждение применяется на основе права и в рамках права;
- оно применяется только к конкретным субъектам права, которые нарушили юридические нормы;
- уничтожая или блокируя носителя зла, тем самым блокируем само зло.

Сотрудник органов внутренних дел имеет право применять физическую силу, специальные средства и огнестрельное оружие только в случаях, когда меры ненасильственного характера:

- оказались неэффективными;
- не обеспечивают безусловного выполнения оперативно-служебных задач.

При этом сотрудник полиции обязан:

- при силовом задержании, обыске, досмотре стремиться свести к минимуму моральный вред;
- не допускать излишней жесткости, глумления и издевательств по отношению к правонарушителям;
- проявлять чуткость и внимание к потерпевшим и свидетелям.

Следовательно, деяние, совершенное на базе нравственной допустимости, определяется как нравственное, если:

- причинен наименьший ущерб;
- имеет наиболее благоприятные нравственные последствия, т. е. получает всеобщее одобрение;
- осуществлено соблюдение интересов наибольшего круга людей;

– соблюдался принцип разумной достаточности используемых средств.

Правовое принуждение необходимо для охраны правопорядка, собственности, прав и интересов граждан и организаций, создания нормальных условий для деятельности аппарата публичной власти.

5.4. Моральное содержание наказания за преступление

Наказание в словаре В. И. Даля сначала трактуется как «приказ», а затем как «кара или казнь», а у С. И. Ожегова – «мера воздействия против совершившего преступление, проступок».

Наказание представляет собой ответственность, воздаяние за совершенное действие (правонарушение, преступление) или бездействие.

Основная роль, которую призвано выполнять наказание в процессе регуляции общественных отношений, сводится к двум взаимосвязанным механизмам: во-первых, это выражение государственной воли и инструмент устрашения и, во-вторых, проявление общественного воздействия, призванного уменьшать число совершаемых преступлений.

Т. Гоббс утверждал, что нормальное сосуществование людей невозможно без сдерживающих факторов, а важнейшим из них является страх ответственности перед государством.

К пониманию наказания оформилось три подхода:

- 1) наказание – карательная мера, сущность которой выражается в лишении или ограничении прав и свобод наказуемого;
- 2) наказание – мера принуждения, которую государство вынуждено применять в качестве реакции на совершение преступления;
- 3) наказание – отрицательная правовая и одновременно моральная оценка преступного деяния лица, его совершившего.

Каждый из этих подходов, выражая ту или иную особенность наказания, имеет право на существование.

Наказания преследуют три цели:

- 1) восстановление социальной справедливости;
- 2) исправление наказанного;
- 3) предупреждение совершения новых преступлений.

Несмотря на это, в нравственном плане возникает вопрос, нравственно ли наказание. Ответ будет однозначный – да (если оно спра-

ведливо). Сократ утверждал, что наказание справедливо, потому что оно, налагая на человека страдания за совершенное преступление, есть «благо для того, кто его несет», так как приводит к нравственному исправлению преступника.

Справедливость наказания неразрывно связана с его законностью и обоснованностью.

Моральное содержание наказания оценивается посредством анализа его целей. Во-первых, причиняемое преступлением зло разрушает справедливость, которая полностью или частично восстанавливается наказанием. Во-вторых, восстановление нарушенной преступлением социальной справедливости предполагает назначение виновному лицу такого наказания, которое получает нравственное одобрение со стороны большинства членов общества. В-третьих, исправление наказанного и предупреждение совершения новых преступлений непосредственно вытекают из цели восстановления социальной справедливости.

Следовательно, *наказание* – не столько возмездие за содеянное, сколько способ достижения государством обеспечения охраны общественного порядка, благоустроенности и счастливого бытия граждан.

Цель наказания – предупреждение общественно-опасных деяний в будущем, которые могут иметь место, если не принять мер воздействия сейчас.

Итак, даже будучи карой по своей природе, наказание не имеет цели унизить преступника или доставить ему страдание, оно направлено на восстановление поруганной преступлением справедливости, воздействие на преступника для его исправления, защиту общества от новых преступлений.

Нравственная обусловленность наказания есть необходимый правовой инструмент, обеспечивающий идею справедливости, заложенную в принципах права.

ГЛАВА 6. ТИПОВОЙ КОДЕКС ЭТИКИ И СЛУЖЕБНОГО ПОВЕДЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ КАК СТАНДАРТ АНТИКОРРУПЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ. МОРАЛЬНЫЙ ФАКТОР И АНТИКОРРУПЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Покупающие власть за деньги привыкают извлекать из нее прибыль (Аристотель)

Частные воры влачат жизнь в колодках и узах, общественные – в золоте и пурпуре (Катон Старший)

С помощью больших денег больше людей продано, чем куплено (Фрэнсис Бэкон)

6.1. Сущность коррупции, ее социальные, экономические и политические последствия

Коррупция (от. латинского corruptio – «подкуп») – прямое использование должностным лицом своего служебного положения в целях личного обогащения.

Коррупция как социальное явление известна с появлением первых государств. Она пережила взлеты и распад древних империй и сегодня присутствует практически в каждом государстве мира в большей или меньшей степени.

К сожалению, она является существенной проблемой и в России, что побудило органы власти принять Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции»¹. В ст. 1 этого Закона дается определение понятию «коррупция».

Следовательно, суть коррупции состоит в том, что должностное лицо, которое наделено определенными полномочиями, за исполнение или неисполнение своих должностных обязанностей получает вознаграждение от заинтересованного лица.

¹ Федеральный закон от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ (ред. от 28.12.2017) «О противодействии коррупции» // Российская газета. № 266. 30.12.2008.



Сущность коррупции – разложение власти, где государственные, муниципальные служащие и иные лица, уполномоченные на выполнение государственных функций, используют свое служебное положение, статус, авторитет занимаемой должности в корыстных целях для личного обогащения или в групповых интересах.

Коррупция оказывает разлагающее влияние на все сферы жизни общества: экономику, социальную сферу, политику. Рассмотрим последовательно ее негативное воздействие на эти сферы.

Коррупция в сфере экономики приводит к следующему:

– нарушается механизм рыночной конкуренции, что способствует возникновению монополистических тенденций в экономике, снижению эффективности ее функционирования и дискредитации идей свободной конкуренции;

– порождается неэффективное распределение средств государственного бюджета, препятствуя эффективной реализации правительственных программ;

- осуществляется несправедливое распределение доходов, обогащая субъектов коррупционных отношений за счет остальных членов общества;

- способствует повышению цен на товары и услуги за счет так называемых коррупционных «накладных расходов»;

- обеспечивает благоприятные условия для формирования и развития организованной преступности и теневой экономики, что способствует снижению налоговых поступлений в государственный бюджет, оттоку капитала за рубеж и затрудняет возможность государства эффективно выполнять свои экономические, политические и социальные функции.

Отрицательные последствия коррупции в социальной сфере:

- формирует в обществе «двойной стандарт» морали и поведения. Это приводит к тому, что мерилom всего становятся деньги, независимо от способов их получения. Происходит девальвация социальных регуляторов поведения людей: норм морали, права, религии, общественного мнения и др.;

- способствует несправедливому перераспределению жизненных благ в пользу узких олигархических групп, что приводит к резкому возрастанию имущественного неравенства, обнищанию значительной части общества и возрастанию социальной напряженности;

- дискредитирует право. В общественном сознании формируется представление о беззащитности граждан перед властью и перед преступностью.

Последствия коррупции в политической сфере:

- смещает цель политики от общенациональных интересов к властвованию олигархических группировок;

- коррумпированные субъекты, прячущие свой капитал за рубежом, превращаются в «пятую колонну» и предают интересы безопасности своей страны;

- подрывает престиж страны на международной арене, способствует ее политической и экономической изоляции;

- снижает доверие общества к власти, вызывает разочарование в ценностях демократии и может способствовать переходу к другой более жесткой форме государственного устройства – диктатуре.

Негативные последствия порождают серьезную угрозу интересам национальной безопасности страны.

6.2. Профессионально-этический стандарт антикоррупционного поведения сотрудника органов внутренних дел

Базой антикоррупционного поведения в нравственной сфере является Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих¹, который разработан в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, Международного кодекса поведения государственных должностных лиц, принятого Генеральной Ассамблеей ООН 12 декабря 1996 г., Федерального закона от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции», целого ряда других нормативных документов.

Типовой кодекс представляет собой свод общих принципов и основных требований, предъявляемых к служебному поведению, которыми должны руководствоваться государственные (муниципальные) служащие независимо от замещаемой ими должности.

Государственные (муниципальные) служащие обязаны:

- противодействовать проявлениям коррупции и принимать меры по ее профилактике;
- уведомлять представителя нанимателя, прокуратуру или другие государственные органы в случаях обращения каких-либо лиц к совершению коррупционных деяний;
- при исполнении должностных обязанностей не допускать личную заинтересованность, которая приводит или может привести к конфликту интересов.

Поскольку сотрудники органов внутренних дел являются государственными служащими, требования, изложенные в Типовом кодексе, в полной мере относятся и к ним.

Под конфликтом интересов подразумевается ситуация, когда личная заинтересованность служащего (возможность получения выгоды в виде денег, ценностей, иного имущества или услуг имущественного характера) влияет или может повлиять на добросовестное исполнение им

¹ Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21) // Официальные документы в образовании. № 36. 2011. Далее также Типовой кодекс.

должностных обязанностей и причинить вред правам и законным интересам граждан, организациям, обществу или государству.

Профессионально-этическое содержание конфликта интересов – противоречие между служебным долгом и личной корыстной заинтересованностью, которое может причинить моральный вред сотруднику.

Личная корыстная заинтересованность – возможность получения любой формы выгоды для сотрудника или иных лиц, с которыми он связан служебными или неформальными отношениями.

Для предупреждения конфликта интересов сотрудник обязан:

- доложить непосредственному начальнику о возникшем конфликте интересов или об угрозе его возникновения;
- прекратить сомнительные, компрометирующие межличностные отношения;
- отказаться от возможной ненадлежащей выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов.

Коррупционно-опасной является любая ситуация в служебной деятельности, создающая возможность нарушения: норм, ограничений; запретов, установленных для сотрудника ОВД законодательством Российской Федерации.

Следовательно, сотруднику полиции необходимо формировать навыки антикоррупционного поведения (т. е. сознательно возлагать на себя моральные обязательства, ограничения и запреты).

Сформированные нравственные обязательства не позволят:

- заниматься предпринимательской деятельностью, состоять лично, а также через аффилированных лиц в какой-либо коммерческой организации;
- выстраивать отношения личной заинтересованности с лицами, занимающимися предпринимательской деятельностью;
- составлять протекцию, оказывать поддержку субъектам предпринимательской деятельности в личных, корыстных интересах;
- предоставлять услуги, предусматривающие денежную или иную компенсацию;
- создавать условия для получения ненадлежащей выгоды, пользуясь своим служебным положением;
- проявлять заинтересованность в спорах хозяйствующих субъектов вне рамок, установленных законом;

– обращаться к коллегам с просьбами, нарушающими законный порядок предварительного следствия, дознания, административного производства, рассмотрения жалоб и заявлений, способными оказать влияние на служебное решение.

В органах внутренних дел доминирующая роль в системе формирования и функционирования нравственных отношений принадлежит руководителю, поэтому он выступает одновременно организатором, образцом и «контролером» соблюдения нравственных принципов и норм.

Виды коррупционно-опасного поведения руководителя:

- протекционизм;
- фаворитизм;
- непотизм (кумовство);
- злоупотребление служебным положением.

Протекционизм – система покровительства, карьерного выдвижения, предоставления преимуществ по признакам родства, землячества, личной преданности, приятельских отношений с целью получения корыстной выгоды.

Фаворитизм – демонстративное приближение к себе своих любимцев:

- показное делегирование им тех или иных полномочий, не соответствующих статусу;
- незаслуженное продвижение их по службе, поощрение и награждение;
- необоснованное предоставление им доступа к материальным и нематериальным ресурсам.

Непотизм (кумовство) – покровительство своим родственникам и близким людям. Выдвижение и назначение на должности осуществляется по признакам: религиозной, кастовой, родовой принадлежности и личной преданности руководителю.

Злоупотребление властью – умышленное использование должностных полномочий вопреки интересам служебного долга, исходя из корыстной личной заинтересованности.

Профилактика коррупционно-опасного поведения руководителя:

- изучение морально-психологических и деловых качеств кандидатов для назначения на должности руководящего состава, учет и анализ соблюдения ими профессионально-нравственных норм по прежнему месту службы;

- контроль и спрос с руководителей за состояние служебной дисциплины, законности и готовности личного состава противостоять коррупции;

- предупреждение и в случае возникновения своевременное разрешение этических конфликтов, моральной неопределенности, вызванных двойными моральными стандартами или двусмысленностью трактовки приказов, распоряжений.

Следовательно, основу профессионально-этического стандарта антикоррупционного поведения составляют:

- нравственная чистоплотность;
- неподкупность;
- преданность интересам службы;
- верность служебному долгу.

6.3. Моральный фактор и его роль в противодействии коррупции

Фактор (от латинского factor – «делающий», «производящий») – причина, движущая сила совершающегося процесса или одно из основных его условий.

Термин «моральный фактор» используется при оценке поведения сотрудников в экстремальных ситуациях (освобождение заложников, обезвреживание вооруженных террористов, преступников, ликвидация последствий природных и техногенных катастроф и т. д.). Наряду с этим данное понятие употребляется и при характеристике поведения и деятельности сотрудника в обычных условиях.

Моральный фактор – это мера проявления нравственных сил личности, коллектива, социальной общности при выполнении ими каких-либо задач, мера количественных и качественных характеристик индивида, коллектива, их нравственного воспитания, моральной культуры.

Моральный фактор в деятельности ОВД предстает как проявление на практике духовно-нравственных сил сотрудников или сотрудника какого-либо подразделения при выполнении поставленных задач в конкретных условиях. В этой ситуации могут возникнуть этический конфликт и неопределенность.

Этический конфликт – ситуация, когда возникает противоречие между нормами профессиональной этики и обстоятельствами, сложившимися в процессе служебной деятельности.

При *этической неопределенности* сотрудник не может определить степень соответствия своего поведения принципам и нормам профессиональной морали.

Причины, порождающие проблемную ситуацию:

- соблазн любыми средствами достичь корыстного интереса;
- личные отношения (семейные, бытовые), влияющие на служебную деятельность;
- психическое или физическое давление, оказываемое другими лицами в корыстных целях;
- просьбы (требования) иных лиц, чтобы сотрудник действовал, нарушая свои должностные обязанности.

В этой ситуации сотруднику необходимо:

- вести себя достойно, действовать в строгом соответствии с должностными обязанностями, принципами и нормами профессиональной этики;
- избегать ситуаций, провоцирующих причинение вреда своей репутации, авторитету органов внутренних дел;
- доложить об обстоятельствах этической неопределенности или конфликта непосредственному начальнику;
- обратиться в комиссию по служебной дисциплине и профессиональной этике в случае, если руководитель не может разрешить проблему либо сам вовлечен в ситуацию этического конфликта или этической неопределенности.

Моральный фактор будет адекватным решаемым задачам, если у служебного коллектива и каждого сотрудника сформирован качественный моральный потенциал.

Потенциал (от латинского «возможность», «мощность») – степень мощности, скрытых возможностей в каком-либо отношении.

Профессионально-нравственный потенциал служебного коллектива – это степень способности сотрудников противостоять преступности, коррупции, достойно преодолевать повседневные трудности и негативное воздействие факторов, ослабляющих чувство долга, ответственности, чести, профессионального и человеческого достоинства.

Здоровый моральный потенциал способствует:

- укреплению всей системы органов внутренних дел;

- повышению ее морального авторитета в обществе;
- сплоченности коллектива;
- профессиональному росту сотрудников;
- успешному решению служебных задач;
- удовлетворенности своим трудом.

Условия формирования нравственного потенциала:

- четкое административно-правовое воздействие и регулирование;
- здоровый морально-психологический климат в коллективе;
- устойчивые обычаи, традиции, нравы коллектива;
- правильный подбор кадров по профессиональной пригодности и моральной совместимости;
- деятельный стиль руководителя и слаженное взаимодействие в коллективе официальных и неофициальных структур;
- действенные методы воспитательно-нравственного характера;
- мобилизация на совместное выполнение служебных задач и коллективная ответственность за их успех.

Следовательно, правильно сформированный моральный потенциал и умело переведенный в моральный фактор – залог здорового морального климата в коллективе и успешного выполнения оперативно-служебных задач любой сложности.

Ответственность за нарушения Типового кодекса

В соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов»¹ в служебных коллективах создаются комиссии, на заседаниях которых нарушивший норму:

- подлежит моральному осуждению;
- в случаях, предусмотренных федеральными законами, к нему применяются меры юридической ответственности.

Соблюдение положений Типового кодекса учитывается при проведении аттестаций, формировании кадрового резерва руководящих кадров для выдвижения на вышестоящие должности.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 1 июля 2010 г. № 821 (ред. от 19.09.2017) «О комиссиях по соблюдению требований к служебному поведению федеральных государственных служащих и урегулированию конфликта интересов» // Российская газета. № 147. 07.07.2010.

ГЛАВА 7. МОРАЛЬНЫЙ ВЫБОР В ПОВЕДЕНИИ И ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Нравственный человек много делает ради своих друзей и ради Отечества, даже если бы ему при этом пришлось потерять жизнь (Аристотель)

Один только урок нравственности годен для детства и в высшей степени важен для всякого возраста – это не делать никому зла (Жан-Жак Руссо)

В первое время важнее всего материнское воспитание, ибо нравственность должна быть насаждена в ребенке как чувство (Гёорг Гегель)

7.1. Сущность и структура морального выбора

Каждый из нас оказывался в ситуации, которая требовала выбора (от простых вопросов до сложных, затрагивающих интересы других людей). Как поступить? Какой выбор сделать? И если в обыденной жизни человек делает выбор, характеризующий его лично, то в профессиональной деятельности все действия сотрудника полиции воспринимаются окружающими как действия представителя государства.

С одной стороны, это облегчает ему выбор, так как закон и ведомственные нормативные акты четко предписывают форму поведения, а с другой – порождает ряд коллизий, когда приходится выбирать между личными убеждениями и требованиями «чести мундира».

Изучение морали с точки зрения морального выбора дает возможность увидеть, как работают принципы, нормы, нравственные ценности и оценки в процессе общественных отношений.

Моральный выбор – это осознанное предпочтение человеком конкретного поведения из двух и более вариантов в соответствии со своими моральными предпочтениями и ценностями.

Моральный выбор – это ориентация в поведении индивида, которая обусловлена его нравственными ценностями и проявляется тогда, когда обстоятельства вынуждают принять одно решение из нескольких, причем каждое из них может быть оценено с позиций добра и зла.

От чего зависит моральный выбор?

- от наличия морального опыта человека;
- от нравственной культуры и моральных ценностей, которыми он руководствуется;
- от условий, в которых действует человек (в привычной обстановке или делает подобный выбор впервые);
- от наличия средств осуществления данного выбора.

Структура морального выбора:

- принятие решения на то или иное действие (или бездействие) на основе морального мотива;
- выбор средств осуществления поступка;
- осуществление самого действия (поступка);
- получение определенного результата;
- оценка действия, средств и результатов с позиций морали;

Следовательно, моральный выбор осуществляется человеком на основе усвоенных им моральных ценностей.

Моральный выбор имеет две стороны:

- 1) объективную;
- 2) субъективную.

Объективная сторона – наличие вариантов выбора, а также условий (средств) его осуществления (объективная свобода выбора).

Субъективная сторона отражает нравственную культуру личности, степень усвоения базовых понятий морали: долга, совести, справедливости, чести, достоинства и др.

Объективные обстоятельства предоставляют человеку возможность выбрать либо нравственный, либо безнравственный поступок, и в силу своей моральной позиции он выбирает свой вариант.

Для того чтобы выбор поступка был наиболее эффективным, человек должен проанализировать все варианты возможных действий, чтобы затем определить среди них наилучший с его точки зрения.

7.2. Возможность морального выбора в деятельности сотрудников органов внутренних дел

Специфика борьбы с преступностью состоит в том, что сотрудникам полиции часто приходится делать моральный выбор в ситуациях риска, когда трудно «просчитать» все возможные варианты выбора.

Выбор приводит к одному из двух типов поведения:

- авантюрное – «будь, что будет»;
- «гамлетизм» – отказ от решительных действий из-за боязни ошибиться.

Однако отказ от выбора – это тоже выбор, к тому же не всегда лучший. Эту проблему выбора исследовал еще Аристотель в своей работе «Никомахова этика». Он обосновал, что действия индивида могут осуществляться в двух плоскостях: «по неведению» и «в неведении». У сотрудников полиции, действующих в условиях риска, эта проблема еще более острая.

Действия «по неведению» – это такие действия, когда помимо воли и желания сотрудника остаются неизвестными некоторые частные или случайные обстоятельства, которые изменяют нравственный смысл поступка (например, сотрудник ГИБДД, задерживая преступников, применяя оружие и не зная, что в салоне автомобиля находится еще ребенок, случайно его ранит).

Действия «в неведении» происходят, когда сотрудник сознательно избирает незнание, неведение. Например, следователь сформулировал гипотезу преступления, не исследует другие, на его взгляд, менее вероятные версии. Однако в силу скрытого характера преступной деятельности как раз неизученные обстоятельства дела могут на самом деле оказаться наиболее значимыми. Как следствие, выбор, сделанный следователем, окажется неверным по его вине и приведет к следственной ошибке.

В деятельности сотрудников ОВД такие ситуации нередки, поскольку преступники в большинстве случаев стараются скрыть истинные обстоятельства своей вины и направить действия сотрудника по ложному пути.

Важнейшую роль в выборе варианта поведения играет цель и нравственная мотивация.

Цели обусловлены задачами борьбы с преступностью, а нравственная мотивация зависит от моральной позиции сотрудника.

Следует заметить, что любой выбор поведения сотрудника всегда несет юридическую и моральную оценку.

1. Если будет установлено, что выбор действия был сделан правильно, но его осуществлению помешали объективные условия, ко-

торые сотрудник не мог предвидеть, нравственная оценка этих действий должна быть положительной.

2. Отрицательно будут оценены оплошности в выборе, которые вызваны:

- некомпетентностью морального решения;
- нецелесообразностью избранных средств.

Критерии оценки правильности выбора поведения:

- если сотрудник правильно соотнес значение упущенной выгоды с возможным в случае неудачи ущербом;
- если соизмерил вероятность успеха с вероятностью неудачи;
- если были учтены интересы как отдельной личности, так и общества.

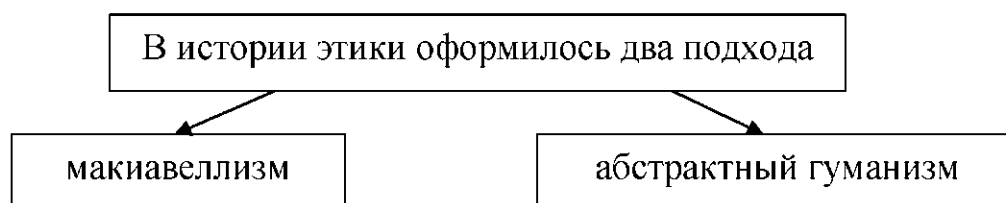
Этическими требованиями к процессу выбора являются:

- непоколебимость в вопросах борьбы с преступностью;
- непримиримость к любым нарушениям закона;
- исполнение служебного долга как нравственного императива;
- недопущение формализма, небрежности, равнодушия и поспешности в принятии решений, безразличия к людям.

Специфика борьбы с преступностью вносит некоторые особенности в познание вариантов выбора, главная среди которых состоит в том, что сотрудникам правоохранительных органов достаточно часто приходится делать моральный выбор в ситуациях риска, когда трудно выяснить все возможные варианты поведения.

7.3. Нравственная оценка соотношения целей и средств в деятельности личного состава органов внутренних дел

Для реализации любого выбора всегда требуются средства, причем они выступают промежуточным звеном между собственно выбором и целью.



Это обстоятельство порождает проблему соотношения цели и средств ее достижения.

Вопрос о том, как соотносятся цели со средствами, которые используются для их достижения, был камнем преткновения в течение многих веков. В своей классической формулировке он выражается следующим образом: «оправдывает ли цель любые средства?» При этом, конечно, подразумевается только благородная цель.

Макиавеллизм (от имени итальянского мыслителя Н. Макиавелли) (1469–1527 гг.). Считали, что ради упрочения государства возможно использование любых средств. Основным критерий при их выборе – эффективность для достижения цели, нравственная сторона при этом в расчет не берется. Следовательно, считается возможным использовать любые средства: жестокость, насилие, обман, предательство и т. п., лишь бы достичь желаемого. Девиз такого подхода: «цель оправдывает средства». Человек – средство для достижения цели, а его совесть – помеха на этом пути, вот почему мораль становится ненужной.

Последователи *абстрактного гуманизма* придерживаются прямо противоположной позиции, согласно которой никакая цель не может оправдывать средства. Средства совершенно независимы от цели, они самостоятельны и обладают своей ценностью: либо положительной, либо отрицательной. Девиз такого подхода: «средства определяют цель». Насилие – абсолютное зло, оно недопустимо ни в коем случае.

В деятельности ОВД действует принцип: цель и средства объективно взаимосвязаны, находятся в диалектическом взаимодействии, они должны соответствовать поставленной цели.

Однако в деятельности полиции нередко возникают ситуации, когда для достижения благородной цели необходимо использовать средства, связанные с ущемлением прав и свобод личности.

Моральные требования к выбору целей, методов и средств:

- вступая в контакт с различными категориями людей, сотрудник должен эффективно использовать то средство, которое в нравственном отношении более оправдано;
- собранные доводы для достижения одной цели не должны уничтожать нравственного характера более высокой цели;
- соразмерность средств и цели, когда применение одного средства достаточно для достижения цели и не требует дополнительных средств.

Выбор средств для достижения цели может быть признан верным при соблюдении следующих условий:

- полного изучения предполагаемых последствий от достижения цели и использования каждого из имеющихся в распоряжении средств;
- изучения возможностей наступления этих последствий;
- соотнесения предполагаемых последствий от избранного средства с последствиями использования других средств или отказа от достижения цели.

7.4. Модели идеального, должного и нравственно допустимого поведения

Все поступки людей, если их анализировать, можно расположить на одной бесконечной прямой с двумя концами: на одном — абсолютная нравственность, а на другом — абсолютная безнравственность. На этой прямой можно разграничить различные виды поведения:

- идеальное;
- желательное;
- допустимое;
- недопустимое.

Идеальное поведение, как видно из названия, ориентировано на высшие общечеловеческие ценности и соответствует эталонному образцу — идеалу, причем без каких бы то ни было исключений («не лги» «не убивай» и т. д.).

Но в реальной действительности такое поведение нередко становится безнравственным, так как не учитывает конфликтных жизненных ситуаций, необходимости морального выбора, а порой и столкновения моральных норм. Руководствуясь нормой-идеалом, мы должны были бы признать безнравственным поведение оперативного сотрудника, который внедрен с помощью легенды в преступную общность для ее ликвидации (ведь он не сказал правду о себе, что, естественно, несправедливо по сути). То же можно сказать и о других нормах-идеалах (не убивай, не кради, не прелюбодействуй и т. д.). Следовательно, любая норма нравственности, если ее абсолютизировать (т. е. когда она рассматривается как обязательная всегда, везде и при любых обстоятельствах), становится невыполнимой и даже без-

нравственной. К тому же любой идеал на практике недостижим и просто является ориентиром для нравственного поведения¹.

Желательное (должное) поведение – это поведение, ориентирующееся на идеал, но с учетом объективных условий.

Если требования к идеальному поведению, как мы уже выяснили, невозможны по сути, а жить в обществе, не учитывая его интересов, невозможно, то на практике поведение приобретает желательную форму, хотя тоже не всегда выполнимую.

Обеспечение личной безопасности каждого человека – это область должного поведения сотрудников полиции, но в полной мере оно невыполнимо.

Но, если моральные нормы в полной мере не могут быть реализованы на практике, т. е. не укладываются в требования идеального и желательного поведения, означает ли это, что все поведение может быть только безнравственным? Деятельность сотрудников полиции, сопряженная с риском и, как правило, осуществляемая в экстремальных условиях, не может быть безнравственной.

Нравственно допустимое поведение – использование мер правового принуждения и специальных средств в оперативно-разыскной деятельности с целью реализации основной задачи – обеспечение прав и свобод граждан.

Нравственно допустимое поведение – это поведение, хотя и отвечающее требованиям морали, но находящееся на границе нравственного и безнравственного, «минимум нравственности».

«Минимум нравственности» – это граница допустимого, за которой наступает безнравственность.

Сотрудник полиции при принятии решения должен помнить, что существуют два вида норм:

1) норма-идеал – ориентир нравственного выбора в обычных ситуациях;

2) норма-мера – поведение с учетом конкретных условий и возможностей в той реальной ситуации, в которой сотрудник выполняет служебную задачу.

¹ Профессиональная этика и служебный этикет: учебник / под ред. В. Я. Кикотя. М. : ЮНИТИ, 2015. С. 262–263.

Несмотря на то что норма-мера отступает от нравственного идеала, она является нормой для конкретной ситуации. Это вызвано необходимостью разрешения нравственного конфликта и выражает меру возможного отступления от обычных моральных норм в случае их столкновения.

К примеру, конфликтное столкновение двух нравственных норм – необходимость обеспечения безопасности личности от преступных посягательств и недопустимость ограничения личной свободы человека – порождает компромиссную норму, допускающую ограничение личной свободы, но в строго определенных законом пределах.

В «конечной части» нормы-меры, там, где она граничит с безнравственностью, находится зона нравственной допустимости. В этой зоне норма-мера принимает форму так называемой нравственной антинормы, сохраняя при этом нравственную сущность, потому что в ее основе лежит добро, благо.

Такая «антинорма» действует только в экстремальных, специфических условиях и обозначает при принятии поведенческого решения нижнюю границу, перейдя которую принятое решение становится однозначно безнравственным, какой бы социальной или служебной целесообразностью оно не оправдывалось.

Нравственно допустимое поведение сотрудника полиции:

- причиняется наименьший ущерб;
- имеет наиболее благоприятные нравственные последствия, т. е. получает всеобщее одобрение;
- осуществляется соблюдение интересов наибольшего круга людей;
- соблюдается принцип разумной достаточности используемых средств.

Нравственная воспитанность сотрудника полиции должна быть профессиональным качеством, чтобы его служебная деятельность была всегда ориентирована на:

- общественных нравственных идеалах;
- принципах гуманизма;
- нравственных ценностях и нормах.

ГЛАВА 8. ПРАВСТВЕННЫЕ ОТНОШЕНИЯ В СЛУЖЕБНОМ КОЛЛЕКТИВЕ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Нравственность есть наука об отношениях, существующих между людьми, и об обязанностях, вытекающих из этих отношений (Поль Гольбах)

Поступай согласно такой максиме, которая в то же время сама может стать всеобщим законом (Иммануил Кант)

8.1. Понятие служебного коллектива органов внутренних дел

Социальная система – это, как известно, чрезвычайно сложное образование, в котором обязательным элементом является коллектив, выполняющий присущие ему в этой структуре общественно значимые функции.

Коллектив (от латинского – «собираательный») – совокупность людей, объединенных одинаковыми целями и постоянной совместной работой.

Коллективы, которые имеют единые организационно-правовые основания для формирования и функционирования, названы служебными.

Служебный коллектив – специально сформированное (созданное на правовой основе) объединение людей, в котором каждый связан:

- едиными общезначимыми целями;
- четко обозначенными обязанностями;
- совместной каждодневной деятельностью;
- научно-обоснованным ресурсным обеспечением.

Особенность служебного коллектива ОВД:

– единые организационно-правовые основания формирования и функционирования;

- наличие самостоятельной атрибутики;
- специфика взаимоотношений между сотрудниками.

Важнейшей составляющей коллектива является социально-психологическая общность его членов, которая выражается в:

- их активности на выполнение возложенных на коллектив задач;
- силе внутриколлективных связей;
- оптимальном микроклимате.

Служебные коллективы ОВД различаются по:

- профессиональному и демографическому составу;
- подбору и расстановке кадров;
- стилю руководства;
- характеру лидерства;
- степени конфликтности и др.

Особенность деятельности сотрудников органов внутренних дел обусловлена в первую очередь теми задачами, которые они уполномочены решать.

Особенности профессиональной деятельности в ОВД:

- многообразие и сложность профессиональных задач;
- наличие служебных ситуаций, связанных с риском и опасностью для жизни;
- высокий уровень психологической напряженности труда;
- жесткие временные ограничения для достижения требуемого результата в деятельности;
- повышенная вероятность причинения вреда другим людям.

Принципы организации и функционирования коллектива ОВД:

- координация деятельности;
- взаимодействие;
- сотрудничество и взаимопомощь;
- законность;
- гуманизм.

Коллективы ОВД являются разновидностью служебных коллективов, вместе с этим отличаются:

- высокой организованностью;
- сложностью решаемых задач;
- закрытостью.

8.2. Основные характеристики и этапы формирования служебного коллектива

Каждый коллектив обладает рядом важных качеств, которые влияют на результативность деятельности:

- системой ценностей, которая формирует социально-психологическую, правовую, нравственную целостность коллектива и общность его членов;

- единством целей и воли;
- социально-психологической и нравственной общностью, которая выражается в коллективном мнении, настроении, устойчивых традициях.

Коллективы ОВД отличаются от других коллективов тем, что они предназначены для решения конкретных общественных и государственных задач, порой даже посредством узаконенного государством принуждения (насилия).

Для коллективов ОВД характерны:

- высокая организованность (дисциплина);
- особая ответственность за принимаемые решения и действия;
- особое место в них принадлежит руководителю.

Основное звено в системе ОВД – первичные коллективы – городские либо районные подразделения полиции, потому что они, во-первых, постоянно находятся в непосредственном общении с гражданами и правонарушителями, во-вторых, сотрудник полиции вынужден повседневно вторгаться в человеческие взаимоотношения, выступая в роли арбитра при острых конфликтных ситуациях. Нравственная и духовная воспитанность, подлинная культура позволяют ему преодолеть субъективизм, понять мотивы, интересы и устремления других людей. В силу своего предназначения сотрудник полиции не имеет права быть необъективным, грубым, черствым.

Любой промах или оплошность, невыдержанное или невнимательное поведение, невежливость тотчас получают широкий резонанс и, обрастая слухами и домыслами, могут вызвать у людей искаженное представление о деятельности органа правопорядка и подорвать авторитет конкретного подразделения. Так, к сотрудникам полиции предъявляются повышенные морально-этические требования.

Особенностями первичного коллектива ОВД являются:

1) особая общественная значимость целей и задач деятельности, требующая:

- умения быть объективным (справедливость);
- умения сострадать и понимать человека (гуманизм);
- умения выполнять обязанности до конца и в полном объеме (чувство долга);

- умения соизмерять властные полномочия с правами граждан (честь и достоинство);

- способности защитить основные человеческие ценности (чувство совести);

- 2) достаточно жесткая и детальная регламентация деятельности (строится на строгом выполнении законов, приказов, распоряжений);

- 3) наличие субординации, т. е. наличие четкой системы подчиненности;

- 4) определенная «замкнутость», ограниченность связей и контактов в сфере служебных отношений (специфика работы);

- 5) выполнение служебных задач осуществляется в значительной степени малыми группами, а порой и отдельными членами, без широкой огласки и обмена мнениями с другими членами коллектива (конспиративно), зачастую в ситуациях риска и опасности;

- 6) наличие самостоятельной атрибутики (форма одежды, нашивки и эмблемы, цвет погон, форма и вид взаимоотношений и др.).

Атрибутика позволяет определять принадлежность сотрудников органов внутренних дел к той или иной самостоятельной службе с характерными для нее служебными полномочиями и особенностями нравственно-этических требований.

Основные этапы формирования служебного коллектива

Каждый вновь создаваемый служебный коллектив в своем становлении проходит несколько этапов и стадий, где значительную роль выполняет нравственный компонент.

Первый этап – этап формирования – требования руководителя не всегда находят поддержку в «разношерстном» коллективе и он вынужден в основном использовать властные полномочия. На этом этапе происходит формирование осознания общезначимых целей, соотнесение мотивов и интересов общества с интересами всего коллектива, т. е. должно произойти естественное сплачивание всех членов коллектива, признание формального лидера.

Второй этап – этап стабилизации – закрепление того, что уже достигнуто в профессионально-нравственной сфере.

Третий этап – этап нахождения оптимального сочетания служебного долга и личных интересов членов коллектива.

Четвертый этап – этап максимального сочетания требований службы и личных интересов.

На каждом этапе формирования коллектива создается определенная система приоритетов, что способствует достижению оптимальной организационной структуры и созданию необходимых условий для совершенствования профессионально-нравственных качеств его членов. К тому же *коллектив в своем становлении на каждом этапе проходит несколько стадий, которые определяют степень его зрелости.*

Первая стадия – стадия формирования коллектива. Руководитель формулирует основные цели и требования, определяет задачи, порядок и последовательность работы, место каждого члена коллектива, формы и виды взаимодействия и ресурсное обеспечение каждого сотрудника. На этой стадии четко заметны различные интересы и нравственные ценности членов коллектива, степень их подготовленности к исполнению функциональных обязанностей, проявляется мотивация и отношение к службе. Следовательно, на этой стадии преобладает авторитарный стиль управления. Последовательные, справедливые и целенаправленные требования руководителя постепенно приводят к тому, что среди членов коллектива профессионально подготовленные и ответственные сотрудники начинают поддерживать руководителя, добросовестно и творчески исполняют служебные обязанности и активно влияют на инертную часть коллектива.

Вторая стадия – стадия дифференциации коллектива. Здесь четко выделяются инициативные, добросовестные сотрудники (актив) и активно противодействующие им, склонные к нарушению дисциплины, халатно относящиеся к служебным обязанностям, с профессионально-нравственной деформацией, имеющие пагубные пристрастия.

Третья стадия – стадия соединения большинства членов коллектива; устанавливаются дружеские отношения. Данная стадия характеризуется взаимопомощью и взаимовыручкой членов коллектива. К руководителю предъявляются обоснованные требования.

Четвертая стадия – стадия достижения целостности коллектива, который отличается сознательностью, добросовестным отношением к службе, в нем вызывают осуждение проявления нарушений дисциплины. К руководителю предъявляется требовательность, а решения получают принципиальную оценку.

Функции коллектива:

1. Регулятивная. Коллектив – носитель и пропагандист мировоззренческих, нравственных и социальных установок.
2. Организационная. Коллектив мобилизует личный состав на решение стоящих перед ним задач.
3. Консолидирующая (объединяющая). Коллектив сплачивает личный состав в единое целое.
4. Стимулирующая. Коллектив побуждает личность к нравственно-ценностной деятельности и тормозит негативные намерения и поступки.
5. Воспитательная. Коллектив целенаправленно воздействует на каждую личность, формирует взаимодействие.

Большинство коллективов сформированы уже давно (т. е. выработаны устойчивые традиции), поэтому их задачей является включение новых членов в существующий механизм межличностных отношений (овладение данными связями, традициями, отношениями).

Что же касается формирования первичного служебного коллектива, то *основной задачей является воспитание у каждого члена нравственных, психолого-педагогических качеств:*

- гражданских (патриотизма, интернационализма, идейной убежденности, принципиальности, справедливости и др.);
- трудовых (трудолюбия, профессионализма, деловитости, компетентности, бережливости, хозяйственности, усердия и др.);
- нравственных (гуманизма, скромности, честности, самопожертвования, благородства, вежливости, верности, великодушия, самоотдачи и др.);
- психолого-педагогических (выдержки, тактичности, воспитанности и др.).

8.3. Моральный климат в служебном коллективе

Реализация целей и задач, стоящих перед служебным коллективом сотрудников ОВД, обеспечивается профессиональной деятельностью путем регулирования служебных и межличностных отношений и четкого выполнения в срок всех требований руководителей разного уровня.

В основе служебной деятельности преобладают правовые отношения. Но не в меньшей степени служебная деятельность зависит и от нравственных отношений, которые называются межличностными. Они отражают состояние связей и взаимодействия между сотрудниками, особенности восприятия ими общих целей, задач и их внутреннее отношение к ним. Процесс формирования межличностных отношений (как между отдельными членами коллектива, так и между различными службами и подразделениями) включает в первую очередь создание морального климата.

Моральный климат служебного коллектива – это уровень комфортности работы в конкретных условиях конкретного служебного коллектива.



Чтобы определить моральный климат, необходимо выявить факторы, которые воздействуют на формирование взаимоотношений.

Складывающиеся неформальные отношения проявляются в нравственной сфере, включая мотивацию поступка того или иного сотрудника, их индивидуальные черты характера и темперамента, общественное мнение по отношению к какому-то результату деятельности или поступку. Здесь же ярко проявляются симпатии и антипатии, выявляются привычки, умения, навыки, вкусы, реакции на пошлость, нарушения дисциплины и другие негативные явления.

Следовательно, *моральный климат* зависит от уровня нравственной культуры, который *включает*:

- моральные качества сотрудников;
- уровень моральной устойчивости;
- моральную надежность кадров.

Состояние морально-психологического климата в коллективе характеризуют:

- внутриколлективные отношения;
- коллективное мнение;

– коллективное настроение.

Таким образом, очень важно определить моральный климат служебного коллектива, выявить факторы, способствующие развитию наиболее продуктивных форм взаимоотношений (высокой нравственности, внимательности, отзывчивости, ответственности, компетентности и др.) либо препятствующие совершенствованию отношений, что позволит продуктивно строить работу.

Критерии оценки состояния морального климата:

- сработанность членов коллектива;
- уровень его конфликтности;
- сплоченность сотрудников;
- психологическая совместимость;
- формы и способы общения;
- удовлетворенность результатами;
- самочувствие и настроение.

Чем выше уровень комфортности в работе, тем меньше возникает конфликтных ситуаций и тем выше результативность деятельности.

При формировании морального климата используются:

- коллективное мнение;
- коллективное настроение;
- традиции;
- символика;
- ритуалы.

Коллективное мнение – это мнение всего личного состава (общественное мнение), сотрудников подразделения, мнение личности и руководства.

Коллективное настроение – это душевное состояние сотрудников ОВД, заряд их положительных или отрицательных эмоций.

Традиции – это устойчивые формальные и неформальные обычаи, нормы, формы, правила поведения сотрудников, которые сложились в процессе совместной деятельности не одного поколения.

Символика – это предметы (форма одежды, знаки различия и т. п.), служащие условным обозначением какого-либо предмета, идей, вида деятельности и вызывающие определенное понимание, отношение, чувства и даже переживания.

Ритуалы – это совокупность обрядов, которые сопровождают какой-либо церемониальный акт и составляют его внешнее оформление (четко определенный порядок действий какого-либо мероприятия).

Основную роль в формировании морально-психологического климата в служебном коллективе сотрудников полиции играет руководитель, потому что отношения здесь строятся на основе строгой субординации.

8.4. Руководитель как организатор нравственных отношений в коллективе

Руководитель служебного коллектива – всегда ключевая фигура, так как он:

- наделен государством властными полномочиями, пользуется ими в процессе управления;
- несет персональную ответственность за все, что происходит в коллективе;
- формирует характер взаимоотношений между сотрудниками;
- сам придерживается и требует от подчиненных во взаимоотношениях следовать требованиям субординации;
- является последним и определяющим звеном в разрешении конфликтов и споров, требуя при этом объективности и справедливости;
- определяет тип (стиль) руководства служебным коллективом.

Принято различать три типа руководства служебным коллективом:

- авторитарный (властно-командный);
- демократический;
- либеральный (свободный).

1. Авторитарный тип. Руководитель решения принимает единолично. Требуется их выполнения жестко, не дает возможности подчиненным проявлять инициативу. Он в первую очередь ориентируется на достижение поставленных целей любой ценой, не считаясь с издержками. При таком руководителе сотрудники чувствуют себя неуверенно, в состоянии напряженности и давящей атмосферы.

Такого руководителя не следует смешивать с твердым руководителем, который умеет мобилизовать коллектив на решение стоящих

задач, при этом быть жестким, но не жестоким, бескомпромиссным, но справедливым, властным, но не подавляющим, решительным, но не самонадеянным. Он, отдавая распоряжение, не лишает подчиненного выбора пути его исполнения. Эти отношения начальника и подчиненного можно выразить словами известного русского генерала М. Д. Скобелева: «получив приказ, не смей размышлять, и в то же время, получив приказ, не смей не размышлять».

2. Демократический тип. Руководитель предоставляет подчиненным самостоятельность, соизмеряя ее с их квалификацией и характером работы. Служебные вопросы решает при их непосредственном участии или при предварительном с ними обсуждении. Стремится создать для сотрудников необходимые условия, справедливо оценивать их усилия, уважительно к ним относиться и проявлять заботу об их потребностях.

Такие действия руководителя укрепляют принцип единоначалия, его реальную власть, авторитет и благоприятно влияют на создание деловой обстановки.

3. Либеральный стиль. В деятельности органов внутренних дел такой стиль управления, как правило, является неэффективным, т. е. руководитель «ослабляет вожжи», и, по сути, пускает дело «на самотек». Однако в малых служебных группах, где все на виду и не требуется внешнего принуждения, он незаменим. Такой стиль предполагает повышенную тактичность в обращении с сотрудниками, уважение мнения подчиненных, минимальное вмешательство в процесс их работы, поощрение деловых дискуссий и способствует развитию творческих способностей.

В силу профессиональной специфики руководитель:

- организует обучение и воспитание подчиненных;
- руководит служебной деятельностью;
- организует выполнение коллективом стоящих перед ним задач;
- осуществляет контроль и проверку исполнения принятых им решений, требований законов, нормативных актов, приказов и распоряжений вышестоящих начальников.

Управленческая деятельность руководителя будет иметь устойчивый положительный результат при условии наличия у него авторитета, который приходит не автоматически одновременно с полученной

должностью, а как следствие кропотливой, настойчивой, регулярной работы с самим собой, своим внутренним миром, умением владеть своими эмоциями и четким следованиям «Золотому правилу нравственности».

Основание авторитета руководителя:

- широта знаний и умений;
- компетентность в решении служебных вопросов;
- порядочность, выдержка, такт;
- уважение человека с его достоинствами и недостатками;
- инициативность;
- умение выделять главные звенья в работе и управлять ими;
- умение вовремя поощрить сотрудника, строго спросить с нерадивых.

Ничто так не роняет имидж и авторитет руководителя в глазах подчиненных, как:

- грубость;
- неумение держать свое слово;
- некомпетентность и бестактность;
- необязательность и равнодушие.

Руководитель никогда не сможет приобрести высокий авторитет и уважение у сотрудников коллектива, если будет строить служебные отношения на основе личных симпатий. Следовательно, начальник должен быть всегда предельно объективен в отношении к подчиненным, выдержан в словах и своих поступках. Он также должен постоянно помнить о нормах морали и этикета, воспитывать в себе привычку и потребность соблюдать их в любых ситуациях.

Таким образом, роль руководителя заключается в умении добиваться результатов с помощью твердой профессиональной воли в сочетании с личными качествами.

ГЛАВА 9. ФОРМИРОВАНИЕ МОРАЛЬНОГО ОБЛИКА СОТРУДНИКОВ ОРГАНОВ ВНУТРЕННИХ ДЕЛ

Нравственный человек много делает ради своих друзей и ради отечества, даже если бы ему при этом пришлось потерять жизнь (Аристотель)

В первое время важнее всего материнское воспитание, ибо нравственность должна быть насаждена в ребенке как чувство (Георг Гегель)

Есть средство воспрепятствовать преступлениям – это наказания; есть средства изменять нравы – это благие примеры (Монтескье)

9.1. Этика как методологическая основа нравственного воспитания сотрудников органов внутренних дел

Этика как философская дисциплина:

- проникает в суть моральных явлений;
- вырабатывает методы их познания;
- вырабатывает методы формирования норм морали.

Она также является методологией всего комплекса теоретических и практических вопросов нравственной жизни.

Роль этики в нравственном воспитании проявляется в следующем:

- 1) формирует мировоззренческие основы нравственности и морального облика личности;
- 2) анализирует и объясняет мораль как явление общественной жизни, стремится определить пути изменения моральных норм и формировать человечность;
- 3) стремится ответить на вопросы:
 - что и зачем надо формировать у человека вообще и сотрудника ОВД в частности;
 - как и почему складываются те или иные моральные качества, нравы;
- 4) вырабатывает знания:
 - о реальных нравственных процессах и критериях их оценки;
 - о закономерностях формирования нравственной культуры общества и личности;

5) на основе проникновения в природу и внутреннюю структуру морали объясняет логику становления индивидуальной нравственности.

Таким образом, понимание генезиса морали, истории ее становления, внутренних механизмов развития – это одновременно и методологическая база для организации воспитательного процесса на любом уровне: индивидуальном и коллективном.

Степень нравственности любого человека и сотрудника ОВД зависит от развитости в нем:

- морального сознания;
- глубины нравственного мировоззрения.

Нравственное становление личности сотрудника ОВД проходит в три этапа:

- 1) изучение и усвоение им нравственных принципов и норм;
- 2) превращение их в нравственные убеждения;
- 3) приобретение умения творчески применять эти знания.

Этика утверждает, что формирование нравственной личности – сложный и противоречивый процесс, огромную роль в котором играет самовоспитание.

Самовоспитание предполагает:

- строже подходить к своим нравственным установкам;
- критически относиться к своим мотивам и поступкам, соотнося их с общечеловеческими нравственными идеалами.

9.2. Нравственное воспитание, его задачи, формы и методы

Гуманизация и демократизация общества на современном этапе предполагает возрастание значимости морали в деятельности сотрудников ОВД, даже больше, это необходимое условие результативной деятельности.

Следовательно, роль нравственного воспитания возрастает.

Нравственное воспитание – это целенаправленный процесс формирования у сотрудника:

- этических знаний;
- моральных убеждений;
- моральных качеств и чувств;
- устойчивых и привычных норм поведения, соответствующих нравственному идеалу.

Спецификой нравственного воспитания является то, что оно, во-первых, осуществляется повсеместно и постоянно, во-вторых, осуществляется в процессе социализации, где роль среды, коллектива, начальника, друга играют существенное значение.

Сутью нравственного воспитания является перевод моральных требований общества (принципов, норм) во внутренние установки, личные убеждения сотрудника¹.

Задачей нравственного воспитания является формирование:

- этических знаний;
- моральных убеждений;
- нравственных качеств и чувств;
- моральных потребностей и привычек.

Этические знания – условие нравственного воспитания сотрудника ОВД, который определяет свою линию поведения, исходя из представления о профессиональной чести, служебном достоинстве, долге, справедливости.

Моральные убеждения – укоренившиеся в сознании сотрудника принципы, нормы, нравственные идеалы, которым он считает необходимым следовать. Моральные убеждения выступают в качестве мотивов, вскрывая, во-первых, во имя чего сотрудник совершает действие или бездействие, во-вторых, какие преследует цели (нравственные, безнравственные).

Нравственные качества и чувства – свойства характера и важный элемент нравственной ценности личности.

Содержанием моральных качеств является соотношение общественного и личного:

- отношение сотрудника к обществу;
- отношение личности к другим людям;
- отношение личности к самому себе;
- отношение к своей профессии (трудолюбие, настойчивость, дисциплинированность и др.).

¹ Темняков Д. А. Воспитание культуры личной профессиональной безопасности в органах внутренних дел // Вестник Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Выпуск 1 : научно-практическое издание. Старотеряево : Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Саратов : Амирит, 2016. С. 216.

Недостаток моральных качеств и чувств может явиться основанием для вывода о непригодности сотрудника к службе в ОВД.

Нравственные привычки формируются в процессе неоднократного однотипного действия и представляют из себя приобретенный рефлекс, автоматизм. Привычка выступает как моральное требование либо как моральное побуждение.

Моральные потребности – стремление к моральному идеалу и высоконравственному поведению как устойчивой черте характера, желание делать добро, приносить пользу. Моральные потребности выступают побудителями нравственной деятельности, активной жизненной позиции.

Система нравственного воспитания включает:

- формы;
- средства;
- методы.

Основными формами нравственного воспитания являются лекции, беседы, читательские конференции, кинолектории, тематические вечера, конференции, семинары, встречи за «круглым столом», диспуты, занятия в системе служебной подготовки, специально посвященные вопросам морали.

Под средствами понимается субъект нравственного воспитания, т. е. тот, кто его осуществляет.

Субъектами нравственного воспитания выступают:

- руководители всех рангов;
- аппараты по работе с личным составом;
- общественные формирования (советы наставников, советы ветеранов, комиссии ОВД и др.);
- служебные коллективы;
- семья, учреждения культуры.

Важнейший принцип нравственного воспитания: воспитатель (начальник, наставник, ветеран) не должен позволять себе того, что считает непозволительным для воспитуемых.

Воздействие коллектива обусловлено тем, что:

- требования коллектива сотрудник воспринимает как требования всего общества;
- через оценку коллектива сотрудник познает самого себя и свое место в коллективе, свою роль.

К тому же сотрудники должны видеть и знать, что честная и добросовестная служба поощряется, а недобросовестность и халатность будут иметь негативную оценку и огласку.

Критериями нравственного развития личности являются:

- активная жизненная позиция;
- добросовестное исполнение служебного долга;
- единство слова и дела;
- практические дела сотрудника, результативность;
- соотношение сотрудником личных и общественных интересов, способность подчинить личное коллективу.

9.3. Профессионально-нравственная деформация сотрудников органов внутренних дел и пути ее профилактики

Научное понятие «деформация» (от латинского deformation – «искажение, изменение формы») обозначает изменение формы чего-нибудь под действием внешних сил.

Деформация в общественной жизнедеятельности обозначает многоплановый и неоднолинейный процесс изменения личностных характеристик в результате воздействия на человека профессиональной деятельности.

Опасность профессионально-нравственной деформации заключается в том, что сотрудник утрачивает вначале эстетические, нравственные, а затем и деловые качества.

Причины, порождающие профессионально-нравственную деформацию, могут быть:

- объективные;
- субъективные.

Объективными причинами выступают¹:

- 1) негативные явления в жизни нашего общества (коррупция, покровительство, безответственность, невежество и т. д.);
- 2) противоречия и недостатки, которые содержатся в деятельности ОВД;

¹ Темняков Д. А. Обучение тактике и методам обеспечения личной безопасности : учебное пособие / Д. А. Темняков. М. : Российская академия образования, Московский психолого-социальный институт., 2004. С. 217.

- постоянные физические и психические перегрузки, негативные последствия конфликтных и экстремальных ситуаций;

- постоянный контакт с преступной средой и, как следствие, отрицательное, растлевающее влияние преступников на сотрудников;

- уравнительность оплаты труда в различных службах без учета оперативной обстановки, нагрузки, рабочего времени и результатов работы каждого сотрудника;

- ошибки в подборе и расстановке кадров, что проявляется в несоответствии или неполном соответствии личностных качеств сотрудников (да и некоторых руководителей) профессиональным требованиям;

- низкий уровень профессионально-служебной и физической подготовки;

3) неблагоприятный морально-психологический климат в коллективе, отсутствие единства интересов личности и всего коллектива;

4) неблагоприятные у многих сотрудников жилищно-бытовые условия, что порождает семейные конфликты и иные негативные проявления (взяточничество, коррупцию и др.).

Субъективные причины:

1) низкий служебно-профессиональный уровень и нежелание совершенствовать личные профессиональные качества;

2) растерянность, психологическая неподготовленность к работе, отсутствие навыков и умений контролировать свое поведение, желание любым способом снять психологическую нагрузку;

3) недостаточная развитость морально-деловых качеств сотрудника;

4) неумение отделять интересы дела от интересов карьеры;

5) неумение сотрудника рационально организовывать свое рабочее время, снимать физические и психические стрессы, отвлекаться от негативных эмоций.

Структура профессионально-нравственной деформации включает изменение:

- морального сознания;

- профессиональной деятельности;

- служебных и внеслужебных отношений.

Деформация морального сознания проявляется в следующих формах:

- бесчувственное, формальное отношение к людям, отсутствие сопереживания и сострадания;

- корыстность, нечестность, бессовестность, безразличие к результатам деятельности;
- сознательное нарушение основных принципов морали (гуманизма, справедливости, законности);
- низкий профессиональный уровень знаний и отсутствие желания их пополнять;
- мстительное, злобное и подозрительное отношение к гражданам и сослуживцам;
- злоупотребление властными полномочиями.

Деформация профессиональной деятельности обусловлена деформацией морального сознания.

Деформация служебных и внеслужебных отношений может проявляться между:

- начальником и подчиненным;
- старшим и младшим по званию;
- сослуживцами, имеющими одинаковое служебное положение;
- сотрудниками и гражданами и т. д.

Признаком деформации служебных отношений является наличие конфликтов.

Деформация может быть двух видов:

- открытая (видимая);
- закрытая (невидимая).

Открытый вид деформации проявляется в следующем:

- пренебрежение нормами служебной этики;
- отсутствие самокритичности, чрезмерная подозрительность, обвинительный уклон;
- упоение властью, убежденность во вседозволенности, бездушное отношение к правонарушителю;
- использование незаконных методов в борьбе с преступностью, руководство принципом «цель оправдывает средства»;
- отсутствие культуры речи: употребление ненормативной лексики и жаргонов преступного мира;
- пристрастие к спиртным напиткам, наркотикам;
- неопрятный внешний вид, неряшливость, неаккуратность.

Закрытая деформация проявляется:

- укрывательство преступлений, мздоимство, сращивание с преступной средой;

- ложное понимание интересов службы, престижа, видимое создание благополучия в служебной деятельности;
- культурно-нравственное обеднение интересов, сужение видов проведения досуга;
- аморальность в быту и др.

Продолжительное воздействие отрицательных факторов на сотрудника ОВД формирует в нем стереотип хладнокровного и безразличного к физическим страданиям и моральным переживаниям людей.

Профилактика профессионально-нравственной деформации сотрудников ОВД:

- совершенствование организации профессиональной деятельности;
- укрепление дисциплины (в широком смысле слова);
- совершенствование воспитательной работы;
- совершенствование формирования нравственно-психологического климата в коллективе;
- совершенствование индивидуально-воспитательной работы.

Укрепление дисциплины является неременным условием сплочения сотрудников в организованный дееспособный коллектив, готовый к эффективному выполнению задач любой сложности.

Таким образом, *дисциплина является:*

- основой профессионального поведения и важнейшим фактором, обеспечивающим эффективное функционирование ОВД;
- атрибутивным свойством сотрудника полиции, позволяющим успешно противостоять организованным формам преступности;
- важнейшим средством, успешно противостоящим воздействию негативных явлений служебной деятельности на личность сотрудника.

Однако основополагающую роль в процессе профилактики негативных изменений личности должна сыграть сама личность. Только личное желание противостоять негативным воздействиям даст положительные результаты.

ГЛАВА 10. ПРОИСХОЖДЕНИЕ, СУЩНОСТЬ ЭТИКЕТА И ЕГО РОЛЬ В ЖИЗНИ ОБЩЕСТВА

Если проявлять слишком большие старания в манерах, то они потеряют свое изящество, которое должно быть естественным и непринужденным (Ф. Бэкон)

Тактичность, деликатность заключаются в том, чтобы не делать и не говорить того, чего не позволяют окружающие условия (Г. Гегель)

Манеры человека – это зеркало, в котором отражается его портрет (И. Гете)

10.1. Происхождение и сущность этикета

Слово «*этикет*» французского происхождения, в переводе означающее «ярлык», «этикетка», «церемониал» – строго установленный порядок и формы обращения при дворе монархов, в отношениях между дипломатами и т. п. Термин «этикет» вошел в лексикон при дворе Людовика XIV в конце XVII в.

Этикет регламентирует, что допустимо и приемлемо в данном обществе или в данной группе людей, а что нет.

Этика рассматривают проблему в более широком плане, этикет ее конкретизирует применительно к различным жизненным ситуациям.

Этикет – это установленный порядок действий, свод правил поведения, обхождения, учтивости, принятых в той или иной социальной группе (классовой, национальной, территориальной, профессиональной, религиозной и др.).

Этикет проявляется в одежде, манерах, форме приветствий, речевых оборотах, ритуалах, обрядах, традициях. Элементами этикета являются тон, осанка, мимика, жестикуляция, поза и т. д.¹

Этикетные правила возникают на основе нравственных и эстетических норм и принципов, определяющих содержание и формы человеческого общения.

Следовательно, мораль относится преимущественно к содержанию, а этикет – к форме этого общения.

¹ Профессиональная этика и служебный этикет: учебник / под ред. В. Я. Кикотя. М. : ЮНИТИ, 2015. С. 383.

Этикет сотрудников органов внутренних дел – составная часть их нравственно-эстетической культуры, включающая регламентированные формы поведения и общения в сфере профессиональной деятельности. Знание служебного этикета – один из важнейших показателей (и даже критериев) профессионализма и общей культуры сотрудника полиции.

Этикет – это та «одежка», по которой встречают и по которой составляют первое впечатление о человеке.

Особенность служебного этикета сотрудников ОВД – это его нормативный характер: общение здесь регламентировано уставами, приказами, наставлениями, инструкциями, выполнение которых строго обязательно.

В этикете принято выделять:

- этикет приветствий и делового общения;
- этикет форменной одежды и знаков различия;
- этикет поведения в общественных местах;
- этикет деловой переписки и устной речи;
- этикет визитов в гости, приема гостей и др.

Смысл этикета сотрудников полиции состоит, во-первых, в поддержании дисциплины, организованности, порядка и, во-вторых, в выражении готовности выполнять приказания старших по званию.

Основные требования служебного этикета:

- строгая субординация;
- сознательная дисциплина;
- уважение к старшему по званию, должности, возрасту;
- взаимное уважение;
- исполнительность, пунктуальность, инициатива, выдержка и т. п.

Служебная субординация – это обязательное подчинение младших по должности старшим, основанное на правилах служебной дисциплины. Она также включает систему служебного подчинения одних руководителей (вместе с их подразделениями) другим руководителям, занимающим более высокое положение на иерархической лестнице.

Субординация предполагает:

- власть и подчинение;
- исполнительность и контроль;
- координацию своих действий с действиями других сотрудников;

- запрет на действия подчиненного через «голову» своего непосредственного руководителя;
- обозначение «рамки компетентности» в принятии управленческих решений;
- фиксацию служебных прав и обязанностей.

Правила субординации регламентируют также особый порядок обжалования действий начальника вышестоящему начальнику.

Сознательная дисциплина – это сложившееся на основе внутренних убеждений сотрудника сознательное отношение к законам, трудовому распорядку, требованиям служебной дисциплины и профессиональной этики сотрудника ОВД, а также умения и привычки управлять своим поведением в любой обстановке в соответствии с этими требованиями.

Следовательно, строгое соблюдение служебного этикета способствует:

- сплочению сотрудников;
- здоровому психологическому климату;
- обеспечению эффективности служебной деятельности.

10.2. Основные нормы неофициальных отношений

Под *неофициальными отношениями* понимаются такие отношения, которые складываются на базе личных или частных взаимоотношений среди сотрудников. Для них не существует юридической основы или твердо установленных норм. Они возникают между сотрудниками вне зависимости от рода деятельности и обусловлены присущей каждому человеку потребностью в общении и взаимодействии с вполне определенным по своим личностным качествам лицом.

Основу норм неофициальных отношений составляют:

- вежливость;
- тактичность;
- скромность;
- деликатность;
- точность;
- обязательность.

Вежливость – это внешнее проявление внутренней культуры, уважительное отношение к человеку. В ее основе лежит гуманность.

Вежливость включает в себя систему правил, закрепляющих наиболее целесообразные формы контактов между людьми:

- уважительное отношение к людям;
- доброжелательность;
- внимательность;
- готовность прийти на помощь;
- стремление не беспокоить своими действиями;
- привычку извиняться и т. д.

Вежливость проявляется во всех сферах жизни и деятельности сотрудников, поэтому каждое из правил вежливости может быть детализировано применительно к конкретным ситуациям и обстоятельствам.

Общепринятых норм вежливости бесконечное множество, они охватывают собой формы:

- приветствия и расставания;
- обращения друг к другу (на службе, на улице, в транспорте, общественных местах, дома и др.).

Тактичность – это умение вести себя в обществе естественно и уважительно к окружающим, избегать ситуаций, которые могут поставить кого-либо в неловкое положение, доставить неприятность или огорчить.

Тактичность требует:

- воздерживаться от вмешательства в чужие дела, когда это не угрожает обществу;
- всегда вести беседу в дружелюбном тоне, подчеркивая свой интерес к собеседнику и его проблемам;
- избегать споров, потому что споры, не имеющие принципиального характера, как правило, безрезультатны и способствуют взаимному озлоблению и раздражению;
- стараться в глаза и за глаза говорить только хорошие и приятные слова, чтобы поддержать в людях самоуважение и побуждать их к добрым поступкам.

Таким образом, профессиональный такт – это проявление по отношению к другим людям сдержанности, предусмотрительности и приличия при общении.

Скромность – такое моральное качество человека, которое характеризует его с точки зрения отношений к окружающим и самому се-

бе. Проявляется в том, что сотрудник не признает за собой каких-либо исключительных достоинств или особых прав, добровольно подчиняется требованиям дисциплины, ограничивает собственные потребности соответственно существующим в данном обществе условиям жизни народа, относится ко всем людям уважительно, терпим к их недостаткам, если они затрагивают его собственные интересы, и критично относится к своим заслугам.

Следовательно, скромность есть осознание сотрудником обязанностей перед окружающими его людьми и проявления уважительного к ним отношения. Сжато это будет выглядеть следующим образом.

Скромность – черта характера человека, выражающаяся в следующем:

- сдержанность в оценке своих достоинств, заслуг;
- умеренность во всех требованиях;
- нейтральность к роскоши;
- сдержанность к «выпячиванию» себя;
- соблюдение рамок приличия и такта;
- уважительность и степенность в общении с людьми.

В толковом словаре русского языка В. Даль также определяет скромность человека как умеренность во всех требованиях, смиренность; кротость и невзыскательность к себе; не ставящий свою личность наперед, не мечтающий о своем благополучии за счет другого; приличный, тихий в обращении.

Деликатность – это вежливость, мягкость, предупредительность, осторожность в обращении. Деликатность – это не просто вежливость и мягкость, это искусство ведения беседы о сложных вещах с максимально приятным впечатлением; это совокупность такта, интуиции и тщательно продуманной речи.

Точность и обязательность означают, что человек, давая слово, обещая сделать что-либо, должен быть «хозяином» своему слову и выполнить обещанное точно и в срок.

Недопустимо заставлять человека ожидать более пяти минут, назначать встречу одновременно нескольким людям, пообещав что-то, забыть.

10.3. Культура речи и правила служебного общения

В служебной деятельности сотрудника полиции процессы общения занимают большой объем рабочего времени. Следовательно, умение общаться, т. е. культура речи, является не только важным показателем профессионализма сотрудника полиции, но и обеспечивает результативное исполнение служебных обязанностей.

Культура речи проявляется в умении грамотно, доходчиво, точно передавать мысли.

Требования к речи сотрудника:

- ясность, обеспечивающая доступность и простоту в общении;
- грамотность, основанная на правилах русского литературного языка;
- содержательность, выражающаяся в продуманности, осмысленности и информативности обращения;
- логичность, предполагающая последовательность, непротиворечивость и обоснованность изложения мыслей;
- доказательность, включающая в себя достоверность и объективность информации;
- лаконичность, отражающая краткость и понятность речи;
- уместность, означающая необходимость и важность сказанного применительно к конкретной ситуации.

В речи сотрудника неприемлемо употребление:

- грубых шуток и злой иронии;
- неуместных слов и речевых оборотов, в том числе иностранного происхождения;
- вульгаризмов, примитивизмов, слов-паразитов;
- высказываний, которые могут быть истолкованы как оскорбления в адрес определенных социальных или национальных групп;
- резких и циничных выражений оскорбительного характера, связанных с физическими недостатками человека;
- нецензурной брани, сквернословия;
- уголовной лексики и жаргонизма.

Общие правила служебного общения сводятся к следующему:

- начинать служебное общение необходимо с приветствия (приложив руку к головному убору, будучи в форменной одежде);

- нужно представиться, назвав свою должность, специальное звание, фамилию, кратко сообщить цель и причину обращения. По просьбе гражданина необходимо предъявить служебное удостоверение;

- излагать свои замечания и требования следует в корректной, но убедительной форме; если требуется, спокойно, без раздражения повторить и разъяснить смысл сказанного;

- необходимо внимательно выслушивать объяснения или вопросы гражданина; не перебивать говорящего; проявлять к собеседнику доброжелательность и уважение;

- нужно относиться почтительно к людям преклонного возраста, ветеранам, инвалидам; оказывать им необходимую помощь;

- следует быть предупредительным и внимательным к женщинам и детям.

Действия сотрудников ОВД при всей строгости и решительности всегда должны быть справедливыми и понятными населению; только в этом случае можно рассчитывать на их поддержку и помощь.

При решении служебных вопросов телефонное общение занимает едва ли не больше времени, чем личное общение, поэтому для того чтобы разговор был продуктивным и его цели были достигнуты, необходимо соблюдать определенные требования.

Требования к телефонным переговорам:

- служебный разговор нужно начинать с приветствия;

- инициатор разговора, услышав ответ, должен назвать свою фамилию, имя и отчество, а также организацию и должность;

- после представления рекомендуется спросить, имеет ли он возможность говорить, и если нет, то когда будет удобно перезвонить;

- служебный разговор рекомендуется начинать с дела, сообщив, о чем пойдет речь;

- служебный разговор должен быть кратким и четким;

- разговор необходимо заканчивать на оптимистической ноте и в доброжелательном тоне;

- в разговоре старшего и младшего, начальника и подчиненного его окончание определяет старший или начальник.

10.4. Внешний вид сотрудника – залог доверия и уважения граждан

Впервые увидев человека, люди непроизвольно обращают внимание на его внешность.

Внешний вид, как правило, отражает внутреннее, нравственное содержание человека, являясь его «визитной карточкой».

Достойный внешний вид сотрудника обеспечивает, как правило, уважительное к нему отношение, способствует укреплению доверия граждан к органам внутренних дел, оказывает влияние на поведение и поступки людей.

Сотрудник органов внутренних дел обязан:

- носить форменную одежду в соответствии с установленными требованиями, чистой и аккуратной, хорошо подогнанной и отглаженной;

- поддерживать образцовый внешний вид, вызывающий уважение у коллег и граждан;

- носить в праздничные дни на форменной одежде государственные и ведомственные награды и знаки отличия, а в повседневной обстановке – орденские планки;

- демонстрировать строевую выправку, держаться прямо, с развернутыми плечами, не сутулиться, ходить твердым, энергичным шагом;

- придерживаться здорового образа жизни, соблюдать правила личной и общественной гигиены.

Сотруднику-женщине рекомендовано:

- носить одежду в строгом деловом стиле;

- соблюдать скромность и разумную достаточность в использовании косметики и ношении украшений.

Сотруднику не рекомендуется:

- выбривать голову;

- отращивать бороду;

- носить длинные бакенбарды;

- носить ювелирные украшения (за исключением обручального кольца).

Сотруднику не следует:

- делать татуировки;

- носить пирсинг;
- смешивать предметы форменной и гражданской одежды;
- держать руки в карманах;
- ходить в нечищенной и стоптанной обуви;
- ходить в форменной одежде, утратившей надлежащий вид.

В заключение необходимо подчеркнуть, что этикет – это практическое воплощение нравственности применительно к той или иной конкретной ситуации.

Знание и выполнение правил этикета и норм вежливости не являются простой формальностью и самоцелью. Их можно определить как гарантию успешной деятельности сотрудника органов внутренних дел, залог уважения его сослуживцами и гражданами.

ГЛАВА 11. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЭТИКИ ВЕДУЩИХ СЛУЖБ В СИСТЕМЕ МВД

При выполнении своих обязанностей должностные лица по поддержанию правопорядка уважают и защищают человеческое достоинство и поддерживают и защищают права человека по отношению ко всем лицам (ст. 2. Кодекса поведения должностных лиц по поддержанию правопорядка, принятого Генеральной Ассамблеей ООН 17 декабря 1979 г.)

11.1. Нравственные основы в следственной деятельности

Современные условия являются принципиально новым этапом в жизни нашего государства и осознании роли нравственных начал в деятельности органов внутренних дел. Это обусловлено демократизацией общественных процессов, гуманизацией права, повышенным интересом к правам и свободам личности, признанием ее высочайшей социальной ценностью.

Деятельность сотрудников полиции в соответствии с Конституцией РФ направлена в первую очередь на обеспечение прав и свобод человека и гражданина. В системе органов внутренних дел важнейшая роль в этом процессе отводится следственным подразделениям, поскольку именно они в ходе предварительного следствия призваны устанавливать истину.

Следователь для раскрытия преступления наделен обширными властными полномочиями, в том числе и по ограничению основных прав и свобод человека и гражданина. Он, являясь представителем власти, правомочен применять меры государственного принуждения. Следователь самостоятелен в ведении следствия, осуществляет его в условиях негласности и (за некоторыми исключениями) единолично. Он принимает решения и несет за них личную ответственность.

Вся профессиональная деятельность следователя протекает в общении с людьми, так или иначе причастными к преступным деяниям (испытывающими горе, стрессы), нередко в условиях противодействия установлению истины, борьбы противоположных интересов. Он связан жесткими сроками расследования и работает во многих случаях с перенапряжением физических и духовных сил из-за чрезмерных нагрузок.

По этой причине мораль в деятельности следственных подразделений, наряду с законом, является основой профессиональной компетентности. Следователи в процессе следственных действий обязаны руководствоваться:

- этическими нормами и предписаниями, которые пронизывают все уголовное и уголовно-процессуальное законодательство;
- морально-нравственными нормами.

Следственная этика как совокупность принципов и норм морали, определяющих форму и содержание профессиональной деятельности следователя, включает в себя *три вида норм*.

К первому виду относятся общепринятые нормы поведения, соблюдаемые любым честным, культурным, воспитанным, доброжелательным и добропорядочным человеком.

Вторую группу норм образуют нормы морали, которые составляют этику государственного служащего и определяют нравственный характер его профессионального поведения. Эти нормы имеют самое непосредственное отношение к следователю, так как по законодательству он в России всегда был и остается представителем государства, государственным служащим.

Третью группу составляют нормы непосредственно процессуальной деятельности, которые, наряду с принципами справедливости, гуманизма, законности, уважения чести и достоинства граждан, включают, как минимум, следующие нравственные требования: объективность, принципиальность; не допускать тенденциозности, предвзятости, недоверия, подозрительности, обвинительного уклона; не причинять вреда отдельным лицам и коллективам при производстве любых следственных действий; не разглашать сведения об интимных сторонах жизни; не получать показания путем насилия, угроз и иных подобных мер и др.

Вопрос о роли этических начал в деятельности следователя актуализируется в силу ряда особенностей его общения с процессуальными лицами на разных стадиях предварительного расследования (обвиняемыми, подозреваемыми, свидетелями, потерпевшими и т. д.).

Большое значение для установления контакта имеет внешний вид следователя, его манеры, тон разговора и т. д. Культура поведения следователя, опрятность, вежливость, внимательность, тактичность и

другие качества, которые относятся к этике поведения, должны стать обязательными требованиями для лиц данной профессии.

Умение следователя внимательно выслушать свободный рассказ способствует получению полной и достоверной информации в ходе допроса. Внимательное отношение к свидетелям поднимает в их глазах общественную значимость даваемых ими показаний, их собственную роль в судопроизводстве.

Наиболее острые морально-психологические проблемы возникают в процессе проведения очной ставки. Повышенная эмоциональная напряженность требует осторожности, взвешенности, особенно если речь идет об очной ставке с участием несовершеннолетнего. Очные ставки при их неправильной постановке могут быть средством психологического принуждения в отношении участника этого следственного действия.

Нормы морали предъявляют к следователю ряд дополнительных требований также и при производстве личного обыска граждан.

Исходя из нравственных соображений, закон допускает производство личного обыска лишь лицом того же пола, что и обыскиваемый, при понятых того же пола.

В процессе расследования по делу следователь весьма часто прибегает к использованию следственного эксперимента. Четкое усвоение и учет следователем требований нравственности при решении вопроса о допустимости тех или иных действий при производстве следственного эксперимента – неременное условие законности этого следственного действия.

Рассматривая проблемы нравственности в следственной работе, необходимо отметить, что все без исключения следственные действия достаточно жестко регламентированы уголовно-процессуальным кодексом, другими нормативными актами. Строго следуя букве и духу закона, следователь уже в силу этого обстоятельства не должен совершать безнравственных действий, а следовательно, и противозаконных. Однако помимо следования нравственным нормам, заложенным в законе, он, несомненно, должен обладать собственным весьма значительным нравственным потенциалом, который дополнит и раскроет наиболее важные уголовно-процессуальные принципы. Содержание этих двух составляющих, в

конечном счете, и должно явиться важнейшей гарантией от ошибок и заблуждений в уголовно-процессуальной деятельности сотрудников органов внутренних дел.

Таким образом, деятельность следователя может быть успешной лишь при условии, что он, обладая высокими нравственными и профессиональными качествами при совершении любого следственного действия, во-первых, обеспечивает строжайшее соблюдение процессуального закона и, во-вторых, создает здоровую нравственную атмосферу, уважая достоинство всех участвующих в деле лиц, и действует объективно.

11.2. Основы профессиональной этики участкового уполномоченного полиции

Участковый уполномоченный полиции выполняет задачи по защите жизни, здоровья, прав и свобод граждан Российской Федерации, иностранных граждан, лиц без гражданства, по противодействию преступности, охране общественного порядка, собственности и обеспечению общественной безопасности на закрепленной в установленном порядке части территории муниципального образования, обслуживаемой территориальным органом Министерства внутренних дел Российской Федерации на районном уровне.

Служба участковых уполномоченных полиции занимает центральное место в системе органов внутренних дел и является гарантом защиты граждан от преступных посягательств по месту жительства. По результатам ее работы дается оценка в целом органам внутренних дел, от этого непосредственно зависит доверие российских граждан к органам правопорядка.

Сегодня служба участковых уполномоченных полиции – это обновленная, претерпевшая серьезную реорганизацию, система подразделений в составе органов внутренних дел, со своими еще не до конца решенными проблемами и широкими перспективами. В соответствии с требованиями МВД России и в целях обеспечения эффективной оперативно-служебной деятельности всех правоохранительных органов предусмотрено повысить роль участкового уполномоченного полиции в борьбе с преступностью.

Профессиональная этика участкового уполномоченного полиции представляет собой совокупность моральных принципов, требований и норм в деятельности участкового уполномоченного полиции, которые являются обязательными, но вместе с тем зависят от личности, т. е. выполняются свободно, сообразуясь с законом и долгом.

Основы профессиональной этики участкового уполномоченного полиции составляют такие качества, как толерантность, тактичность, гуманистичность, демократичность, нравственность и правомерность.

Тактичность (такт) – особая черта профессионального общения, чувство меры в высказываниях и воздействиях на собеседника, сбалансированность, целесообразное сочетание противоположностей, разных приемов и методов, соображений «за» и «против» в каждой профессиональной ситуации. Соблюдать профессиональный такт – значит не подавлять активность собеседника собственной речевой активностью; уметь поучать, делать замечания без проявления высокомерия, превосходства, «яканья», унижения личного достоинства и навязчивой морализации; проявлять простоту, естественность, доступность в общении, но без наигранности и фамильярности; быть щедрым на похвалу, одобрение, но при наличии хотя бы малейших оснований и без захваливания и др.

Гуманистичность (от лат. – «человеческий», «человечный») – качество, которое издавна, а ныне в особенности, определяет способность сотрудника полиции быть настоящим профессионалом правоохранительных органов. Гуманизм – это система идей, особое мировоззрение, в центре которых стоит признание человека как высшей ценности общества, приоритетности его прав и свобод, заботы о благе человека, защиты его прав и свобод как высших критериев оценки справедливости общества и существующих в нем общественных отношений.

Демократичность как качество участкового уполномоченного полиции – способность быть чуждым высокомерия, превосходства в своем общении с гражданами, проявлять простоту, доступность и отсутствие элитарности и привилегированности в межличностных отношениях, учитывать интересы обычных людей.

Нравственность – это моральное качество человека, некие правила, которыми руководствуется человек в своем выборе. Относительно участкового уполномоченного полиции – это его внутренняя установка, основанная на особых принципах, нормах и идеях.

Правомерность – это качественная характеристика фактических действий участкового уполномоченного полиции, его деятельности, отражающая их правовой характер.

Участковые уполномоченные полиции решают многие десятки задач, их деятельность насыщена воспитательно-профилактическим содержанием. Этическая составляющая работы участкового уполномоченного полиции включает правовое воспитание населения, проведение профилактических мероприятий, рассмотрение жалоб и заявлений граждан, работа с подучетными лицами, использование помощи общественности и др.

Профилактическая деятельность осуществляется участковым уполномоченным полиции при работе с неблагополучными семьями, при оказании помощи родителям в воспитании детей. Индивидуальная работа с детьми включает правовое, нравственное, трудовое, эстетическое, патриотическое воспитание. Правильно организованная работа с детьми и подростками может оказывать помощь участковому уполномоченному полиции, так как несовершеннолетние часто владеют информацией, представляющей оперативный интерес.

Основу этической культуры общения участкового уполномоченного полиции составляют *гуманистичность, демократичность, нравственность*. Это выражается уже в позиции сотрудника органов внутренних, его отношении к собеседнику. Все элементы его поведения при общении должны быть нравственно насыщенными. Люди всегда по каким-то едва уловимым признакам четко определяют ваше отношение к ним. Даже самая отточенная система профессиональных приемов общения не позволит скрыть отношение участкового уполномоченного полиции к гражданину. Само по себе стремление участкового уполномоченного полиции оказать помощь человеку, научить успешно действовать и жить, тактичность общения – демократичны и гуманны. Диалогичность общения выражается в уважении к мнению другого, стремлении стать не над ним, а рядом с ним, действовать не силовым нажимом, а убеждением. Гуманистичность в профессиональном общении выражена в стремлении участкового уполномоченного полиции видеть в гражданине в первую очередь человека, индивида, обладающего своим взглядом на вещи, чувством собственного достоинства, самолюбием, имеющего и свои интересы, планы, наме-

рения, свое окружение и образ жизни. Демократичность – признание прав другого человека, в частности, на собственную позицию и мнение, отношение к нему как к равному. Соответственно, в общении важно быть доброжелательным, уважительным, понимающим, сопереживающим, готовым помочь, заботливым, справедливым; не допускать унижений, оскорблений, игнорирования интересов, высокомерия, чванливости, беззастенчивого психологического давления.

Невозможно добиться профессионального общения в деятельности участкового уполномоченного полиции без *открытости, искренности, правдивости и убедительности*. Общение участкового уполномоченного полиции по содержанию должно быть искренним, без лукавства и умалчивания о противоречиях и проблемах. Чтобы быть понятым и добиться согласия, надо обязательно быть честным и правдивым. В процессе профессионального общения участковому уполномоченному полиции необходимо помнить: убедительно то, что реально существует, достоверно подтверждается практикой жизни, подкреплено обоснованиями и доказательствами, опирается на методологию, теорию, логику; использовать апелляции к господствующему мнению, практическому опыту, а нередко и здравому смыслу.

Профессиональное общение участкового уполномоченного полиции с гражданами обязано отличаться *речевой культурой и техническим богатством*.

Вся многогранная деятельность участковых уполномоченных полиции основывается на соблюдении законов и подзаконных актов. Ими очерчены полномочия сотрудников этой службы, определены основные задачи, функции, формы и методы реализации возложенных на них обязанностей. Кроме того, участковым уполномоченным предоставлена возможность творчески подходить к решению задач по охране общественного порядка и общественной безопасности и борьбе с преступностью, опираясь на правовое сознание и исходя из складывающейся обстановки (ситуации) (так называемое право на усмотрение). Это право реализуется при отсутствии нормативного акта, которым в данный момент регламентируется тот или иной вопрос, или когда правовым актом предусмотрен альтернативный вариант решения. В этих случаях оптимальность принимаемых решений предопределяется уровнем правовой подготовки сотрудников службы, их деловыми и моральными качествами.

Участковые уполномоченные в своей деятельности неукоснительно обязаны соблюдать действующие законодательные акты, а также принимать соответствующие меры к обеспечению их исполнения всеми гражданами и должностными лицами. К их числу следует в первую очередь отнести Конституцию Российской Федерации и федеральные законы.

Изложенное выше свидетельствует не только о специфичности рассматриваемой службы, но и об особенностях правового статуса участковых уполномоченных. Можно выделить следующие его особенности:

- *правовой статус участковых* непосредственно отражает принцип их подчинения по вертикали и по горизонтали;
- *назначение на должность* участковых уполномоченных осуществляется соответствующими руководителями ОВД, которым такое право предоставлено (ранее – по согласованию с администрацией города, а в сельской местности на уровне местного самоуправления утверждается в должности поселковой, сельской администрацией);
- *территориальный (участковый) принцип использования деятельности* состоит в том, что участковые уполномоченные исполняют свои функции на постоянно закрепленной за ними территории района, города (участка);
- *многофункциональность деятельности* обуславливает особое положение, которое на практике наглядно отражается в выражении «участковый уполномоченный – это вся полиция в миниатюре».

Успех в работе участкового уполномоченного по обеспечению охраны общественного порядка и борьбы с преступностью на обслуживаемой им территории во многом зависит от правильной организации служебной деятельности и соблюдения правовых, моральных и этических норм.

11.3. Основы профессиональной этики сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения

Обеспечение безопасности дорожного движения является важным условием осуществления гражданами конституционных прав и охраняемых законом интересов, личной и общественной безопасности.

Происходящий рост численности автопарка в России, являющийся обязательным условием для социально-экономического развития общества, существенное повышение интенсивности движения привели к качественным изменениям в подходе к решению проблемы по обеспечению безопасности дорожного движения. Данный процесс имеет и негативную сторону, состоящую в повышении аварийности на автомобильном транспорте. Ежегодно в России совершается более 200 тыс. дорожно-транспортных происшествий, в которых погибают более 25 тыс. и получают ранение более 250 тыс. человек. Можно сказать, что ежегодно Россия теряет население районного центра, а за 10 лет – население субъекта Российской Федерации. Дорожно-транспортная аварийность наносит экономике России колоссальный ущерб. Только прямой ущерб от ДТП ежегодно составляет порядка 325 млрд руб.¹

Главным источником профессиональной морали сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения², безусловно, выступает личностное духовно-нравственное развитие. Проблема духовно-нравственного развития занимает особое место в подразделениях Госавтоинспекции. Нет другой такой области, как духовно-нравственное воспитание сотрудников ГИБДД, которая была бы настолько необходима для современной полиции и настолько трудно поддавалась бы решению с помощью проведения обычных мероприятий.

Профессионально-этические качества являются сердцевиной всей нравственной структуры личности. Профессионально-нравственное воспитание сотрудников ГИБДД – это формирование у них духовности, основанной на высших моральных идеалах.

Духовность – это сопричастность (открытость, способность эмоционально и интеллектуально взаимодействовать) человека с наиболее важными ценностями общественного сознания (культуры). В соответствии с разным характером ценностей можно выделить разные типы

¹ Административная деятельность полиции // Николаев О. Э., Сидоров Э. Т., Синяжников Д. А., Темняков Д. А. Часть 2: Учебное пособие. Руза: Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя, 2015. С. 87–88.

² Далее также ГИБДД или Госавтоинспекция.

духовности: религиозную (у верующих людей), эстетическую (у людей, тонко чувствующих прекрасное, способных творить самостоятельно) и др. Но из всех возможных наиболее востребованным у сотрудников ГИБДД является такой тип духовности, при котором человек становится сопричастным с высшими образцами нравственных норм.

Денежного содержания, «соцпакета», других материальных благ никогда не будет хватать для того, чтобы служить достаточной мотивацией для добросовестной работы сотрудника Государственной инспекции безопасности дорожного движения. И дело не в том, что сейчас низок уровень зарплат. Даже если их повысить в несколько раз, это вряд ли приведет к аналогичному повышению качества выполнения функциональных обязанностей. Только нравственность является той универсальной основой, которая позволяет обеспечить функционирование Госавтоинспекции действительно в интересах народа на деле, а не на словах. Хоть лозунг «Совесть – лучший контролер» вызывал улыбку в советские времена, но на самом деле лучше не скажешь. Сотрудник ГИБДД на своем посту не просто исполняет приказ начальника, а осуществляет волю государства, оформленную в виде закона.

Напомним, что сотрудники ГИБДД в своей профессиональной деятельности сталкиваются с острыми социальными и психологическими конфликтами, которые еще более усиливаются в период крупных социальных перемен. Специфика службы ГИБДД такова, что сотрудники нередко оказываются в экстремальных ситуациях. В определенном смысле – это норма. Хотя трудно считать нормой нахождение в непрерывном напряжении. Но приходится длительное время выполнять служебные обязанности в таком состоянии. Нередко бывает так, что сотрудник идет на работу, зная, что его жена и дети остаются дома без защиты. Такую эмоционально-психологическую нагрузку могут выдержать только сильные духом люди, сотрудники с крепким нравственным стержнем.

Государственная инспекция безопасности дорожного движения при осуществлении своей деятельности руководствуется Конституцией Российской Федерации, федеральными конституционными законами, Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях, Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ

«О полиции», Федеральным законом от 10 декабря 1995 № 196-ФЗ «О безопасности дорожного движения», другими федеральными законами, указами Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, нормативными правовыми актами Министерства внутренних дел Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.

Приоритетными в деятельности Госавтоинспекции являются принципы, установленные Федеральным законом «О безопасности дорожного движения», который в качестве основных принципов обеспечения безопасности дорожного движения устанавливает следующие:

- приоритет жизни и здоровья граждан, участвующих в дорожном движении, над экономическими результатами хозяйственной деятельности;
- приоритет ответственности государства за обеспечение безопасности дорожного движения над ответственностью граждан, участвующих в дорожном движении;
- соблюдение интересов граждан, общества и государства при обеспечении безопасности дорожного движения;
- программно-целевой подход к деятельности по обеспечению безопасности дорожного движения.

Важное место в деятельности ГИБДД занимают нормативные правовые акты, определяющие компетенцию органов власти в сфере обеспечения безопасности дорожного движения. Так, Федеральный закон «О полиции» возлагает на органы внутренних дел обязанности регулировать дорожное движение, контролировать соблюдение установленных правил, нормативов и стандартов, которые действуют в сфере безопасности дорожного движения, производить регистрацию и учет автотранспортных средств, выдавать водительские удостоверения на право управления транспортными средствами, преследовать лиц, подозреваемых в совершении преступлений, осуществлять досмотр транспортных средств, временно ограничивать или запрещать движение транспорта и пешеходов.

Авторитет закона напрямую зависит от людей, олицетворяющих собой справедливость и безопасность. Надев форму сотрудника

ГИБДД, человек становится своеобразным символом государства и закона. Следовательно, его сугубо личные представления о добре и зле, благородстве и подлости, верности и предательстве становятся делом государственной важности. В отечественной системе ценностей (при всех наших пороках) духовное всегда выше материального, нравственное выше прагматического, идеалы всегда выше, чем интересы. За последние годы в систему ГИБДД МВД России пришла молодежь, среди которой немало тех, кто имеет иные представления о морали и этике, о долге и чести. Более половины рядового и младшего начальствующего состава подразделений ГИБДД – это люди моложе тридцати лет. И именно с ними население сталкивается чаще всего. Следовательно, по поведению и отношению к службе прежде всего этих сотрудников наши граждане составляют свое общее впечатление о всей системе ГИБДД. Мировоззрение этих сотрудников сформировалось еще во времена стихийного рынка, отсутствия официальной идеологии, низкого социально-нравственного и патриотического воспитания. Должный порядок, регламентированные отношения, субординацию многие из них считают неоправданным формализмом. Подавляющему большинству сотрудников, поступивших на службу в это «смутное время», незнакома этика служебных отношений, а ведь именно она формирует организационную и правовую культуру, способствует дисциплинированности, консолидации коллектива, эффективно влияет на качество оперативно-служебной деятельности. Одна из важнейших этических проблем – это профессиональная нравственная деформация руководителя. Каждый из нас является подчиненным своего начальника. Если начальник может себе позволить что-либо, то подчиненный невольно думает, что и он может себе позволить то же самое. И так возникает устойчивая, негативная преемственность. Сотрудник ГИБДД, попавший в ситуацию этической неопределенности, по сути, оказывается в нравственной «ловушке», что приводит его к деградации как личности, к нравственной коррозии его ценностного восприятия мира. Вот почему крайне необходимо соблюдать в своей профессиональной деятельности нравственные ценности, принципы и обязательства. Многие ценности и моральные нормы изменчивы. Человек склонен приспособливать их к личному представлению о добре и зле и таким образом

делать свое существование в мире более комфортным. Но есть неизменные приоритеты для каждого нормального человека – это жизнь, здоровье, права, свобода, личное достоинство. Сотрудник ГИБДД, который считает по-другому, не имеет права носить погоны. Только от нас самих зависит, вернемся ли мы к тому, от чего опрометчиво отказались еще недавно во имя выживания: к традициям самопожертвования ради блага других, неподкупности и нравственной чистоплотности, верности профессиональному и гражданскому долгу, бескорыстию и доброте. Возвращение к идеалам не просто нужно, оно необходимо как воздух, поскольку духовно-нравственная культура сотрудника Государственной инспекции безопасности дорожного движения, конечно же, является основой его профессионализма. Без нее об эффективности работы ГИБДД говорить невозможно.

Деятельность сотрудников ГИБДД предполагает воспитание участников дорожного движения (водителей и пешеходов) в интересах соблюдения дисциплины на дорогах, правил, уважения других участников движения. Достижимо это не только применением административных мер, но и разъяснениями, убеждениями, советами, устными порицаниями, оказанием помощи. Подходя индивидуально, они призваны учитывать особенности участников дорожного движения, оценивая их по поведению и в ходе общения. Принципы гуманизма и правомерности должны лежать при определении степени вины, которая не должна сводиться к стандартной причине – недисциплинированности, ибо причиной может быть и недостаточная обученность, опытность, неумышленный просчет, вынужденная ошибка и др. Неумение делать это приводит к конфликтам, непониманию требований инспектора, негативной оценке деятельности ГИБДД в целом. Непродуманные в нравственном плане действия сотрудников Госавтоинспекции могут провоцировать граждан на нарушения дисциплины на дороге.

Основы профессиональной этики сотрудников Государственной инспекции безопасности дорожного движения значимо важны при профилактике детского травматизма и гибели детей и подростков на дорогах. При внимательном и плодотворном их участии в обучении и воспитании поведения детей на дорогах положительные результаты осязаемы.

Велико социально-нравственное влияние примера поведения инспекторов, с которыми имеют частые контакты десятки миллионов граждан (пешеходов и водителей). Примеры аморального поведения, мздоимства порождают у них правовой нигилизм, распространяющийся за пределы дорожного движения.

Сотрудникам ГИБДД необходимо большое внимание уделять своей речи. Она должна быть правильной, выразительной и логичной.

Правильная речь – это такая речь, при которой соблюдаются нормы литературного языка, т. е. точно произносятся звуки и слова, логично их согласование в предложениях.

Точная речь – это строгое соответствие слов тем предметам и явлениям действительности, которые они обозначают.

Выразительная речь отражает интонационное и эмоциональное богатство речи.

Логичная речь – это строго последовательное соответствие структуры речи законам логики, мышления. Так, сотруднику Государственной инспекции безопасности дорожного движения нередко требуется отстаивать свою позицию или опровергать те или иные положения, объяснять, убеждать, делать выводы.

Интонация речи вбирает в себя ритмико-мелодическую сторону речи, служит в предложении средством выражения синтаксических значений и эмоционально-экспрессивной окраски.

В своей служебной деятельности сотруднику важен итог, конечный результат, который достигнут в процессе психологического контакта. Речь следует ставить таким образом, чтобы гражданин что-то понял, усвоил, сообщил известную ему необходимую информацию, в чем-то уступил, подчинился или воздержался от каких-либо действий.

Сотруднику ГИБДД необходимо контролировать себя, свои негативные эмоции. Дабы не довести до агрессии или не спровоцировать агрессивное поведение при общении с участниками движения. Сотрудник ГИБДД не должен повышать голос и провоцировать граждан, угрожать и оскорблять, оправдываться, иронизировать и вести себя высокомерно, вступать в спор, обвинять в глупости. Уменьшить агрессию возможно, применяя способ условного соглашательства. Для этого необходимо внимательно и серьезно выслушать нарушителя, в благожелательном тоне сделать пару тактичных замечаний по

существо проблемы, поговорить о причинах правонарушения и выразить свое отношение, привести конкретные аргументы, сославшись на конкретные законы, выделить спорные моменты, не используя «но», проявить некоторую уступчивость, заканчивая разговор, поблагодарить.

Быть моральным, казалось бы, крайне «невыгодно»: честный, принципиальный человек живет гораздо сложнее, чем тот, который приспосабливается к обстоятельствам. Но, как это ни парадоксально звучит, неукоснительное следование моральным нормам решает основную задачу человека – он обретает смысл жизни. Верность моральным идеалам позволяет преодолевать все сложности и противоречия на работе и не терять человеческое лицо. Тяготы службы уравниваются адекватным решением проблемы жизненного самоопределения сотрудника ГИБДД. Когда человек видит высокий смысл в обыденных, повседневных, казалось бы рутинных, делах, это позволяет ему переживать и проживать самые тяжелые жизненные и служебные обстоятельства, не подвергаясь нравственной деформации.

11.4. Этические основы профессиональной деятельности сотрудника уголовного розыска

Впервые идея изучения морально-этических отношений сотрудников уголовного розыска была высказана Д. В. Гребельским, а поддержана Н. А. Стручковым. Исследование данного вопроса привело к тому, что некоторыми учеными была поставлена под сомнение этичность оперативно-розыскной деятельности¹ вообще. Однако с таким положением полностью не согласился А. Г. Лекарь, который утверждал, что если отдельные недостаточно опытные и неквалифицированные оперативники и допускают неэтичные действия, то это вовсе не означает наличия неэтичности и аморализма в самой оперативно-розыскной деятельности.

А. И. Алексеев и Г. К. Синилов в 1973 г. провели комплексное изучение моральных норм и взаимоотношений сотрудников уголовного розыска. Ими были рассмотрены основополагающие моральные принципы осуществления ОРД, разработаны научно обоснованные

¹ Далее также ОРД

рекомендации по решению различных оперативно-разыскных задач в чрезвычайных ситуациях и в условиях крайней необходимости.

Значительный вклад в изучение морально-этических норм оперативных сотрудников внес в конце 70-х – начале 80-х XX в. А. Ф. Возный. Им были выделены такие характерные особенности осуществления ОРД:

- необходимость оперативников «проникать» во внутренний мир человека, оказывать непосредственное воздействие на личность, принимать участие в изменении его судьбы;
- повышенный удельный вес творчества в ОРД (зачастую сотрудникам приходится сталкиваться с нестандартными ситуациями, которые требуют творческого подхода для решения сложных задач);
- предоставляя оперативным сотрудникам возможность использовать специфические средства и методы для решения своих профессиональных задач, общество предъявляет повышенные требования к ним, оказывает им большое доверие.

В продолжение мыслей основоположников теории оперативно-разыскной деятельности следует сказать, что эта деятельность вызывает неоднозначную оценку со стороны общества. Это объясняется тем, что ОРД связана с ограничением прав и свобод личности, использованием специфических средств и методов борьбы с преступностью, применением мер принуждения. В связи с этим зачастую происходит столкновение общественных и профессиональных интересов и потребностей. Идеальное состояние – это когда эти интересы совпадают. Но, к сожалению, так бывает не всегда. Известны случаи, когда профессиональные интересы становились для оперативников лидирующими, и тогда общество рассматривало их не как защитников своих прав и свобод, а как чуждые ему государственные органы, использующие запретные средства и методы осуществления своей деятельности.

Именно эти особенности ОРД обуславливают потребность подробного регламентирования ее на законодательном уровне. Но все же одним из главных инструментов регулирования данной деятельности является мораль, которая определяет границы допустимого и недопустимого поведения оперативников. Моральное регулирование выступает основой ОРД, на которой базируется правовое регулирование.

Федеральным законом «Об оперативно-розыскной деятельности» закреплены положения, по которым можно судить о нравственной составляющей этой деятельности. К ним относятся:

- определение нравственно положительной цели ОРД – защита жизни, здоровья, прав и свобод человека и гражданина, собственности, обеспечение безопасности общества и государства от преступных посягательств (ст. 1);

- требование уважения и соблюдения прав и свобод человека и гражданина (ст. 3);

- запрет на разглашение сведений, которые затрагивают неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, честь и доброе имя граждан, которые стали известными в процессе проведения оперативно-розыскных мероприятий, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст. 5);

- указание на то, что ОРД проводится только в исключительных случаях, когда нет возможности решить задачи борьбы с преступностью иными средствами (ст. 8);

- установление четких оснований и условий для проведения ОРД, исчерпывающего перечня возможных видов оперативно-розыскных мероприятий¹, а также видов оперативно-розыскных органов и их компетенции (ст. 6, 7, 8, 13)².

Однако признание ОРД законной еще не говорит о том, что эту деятельность можно считать нравственно допустимой, так как сам закон может оцениваться в сознании граждан как безнравственный.

Безусловно, использование средств и методов ОРД связано в первую очередь с объективными потребностями борьбы с преступностью. Для того чтобы защитить интересы общества и государства, необходимо применять меры, которые позволяют выявить, предупредить и пресечь преступления и привлечь к ответственности виновных лиц.

Следовательно, можно прийти к выводу, что ОРД не только отвечает требованиям морали, но и способствует претворению в жизнь моральных норм посредством борьбы с преступностью, которая выступает наиболее яркой формой аморализма в обществе.

¹ Далее также ОРМ.

² Федеральный закон от 12.08.1995 № 144-ФЗ (ред. от 06.07.2016) «Об оперативно-розыскной деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации. 14.08.1995. № 33. Ст. 3349.

Однако нельзя не отметить тот факт, что оперативники в процессе достижения благородных целей используют для работы средства и методы, носящие негативный оттенок. В ходе ОРД приходится применять конспиративные меры, использовать так называемые «легенды», дезинформацию, а также вторгаться в частную жизнь граждан и в конфиденциальные отношения.

Нельзя не учитывать и тот факт, что ОРД оказывает непосредственное влияние на самих оперативных работников, а также на граждан, которые привлекаются сотрудниками для участия в ОРД. В частности, у них могут деформироваться нравственные принципы, сформироваться установка на признание допустимости любого вмешательства в частную жизнь граждан, произойти привыкание к «изнанке» жизни, притупиться чувство стыда и многое другое.

Именно поэтому так остро стоит вопрос о нравственном содержании ОРД и о допустимости ее средств и методов. Негативное мнение граждан на некоторые формы и методы ОРД связано с существующими в обществе стереотипами, когда то или иное явление наделяется раз и навсегда определенной ценностью.

Действительно, вторжение в личную жизнь граждан вряд ли может вызвать положительную оценку со стороны общества. Но прежде чем судить какую-либо ситуацию, нужно сначала в ней разобраться. Ведь не всякая оценка выступает в качестве абстрактного, а не конкретного явления.

ОРД можно отнести к тем видам деятельности, при которых конкретный поступок человека, используемые им средства могут не являться нравственно идеальными, но быть необходимыми для достижения благородной цели. В этике данное положение принято называть выбором «наименьшего зла», а в праве – крайней необходимостью.

Невозможность соблюдения моральных норм в полном объеме, столкновение требований различных норм морали при выборе средств и методов осуществления ОРД приводят к необходимости определения оперативниками тех или иных норм, вариантов поведения с целью минимизации причиняемого данным выбором ущерба.

Например, столкновение двух моральных норм – необходимость обеспечения безопасности личности, общества и государства от преступных посягательств средствами ОРД и недопустимость тайного

проникновения в сферу личной свободы человека – порождает компромиссную норму, которая допускает такое проникновение, но лишь в случаях, предусмотренных законодательством.

Борьба с противоправной деятельностью требует не только «нравственного негодования», но и конкретных действий, которые должны исходить из реальных условий борьбы с преступностью. Оперативники используют средства, которые не всегда удобны для общества, однако они являются необходимыми для восстановления социальной справедливости. Такие средства называют нравственно допустимыми. Они укладываются в рамки нравственности, но не являются идеально нравственными. И стоит в каждом конкретном случае изучать, насколько допустимы эти средства, какова обоснованность их применения.

Правовые нормы и оперативная практика предлагают ряд положений, по которым можно определить ту грань, за пределами которой добро превращается в зло, цель защиты общества от преступности наносит ущерб. В качестве таких положений можно назвать:

- использование необходимых средств и проведение ОРМ как возможность получения необходимого результата;
- предполагаемые материальные и духовные последствия проведения тех или иных ОРМ;
- существенность, эффективность и достаточность для дела фактических данных, которые будут получены в ходе проведения этих ОРМ;
- степень общественной опасности преступления и преступника.

Определение границ допустимого поведения осуществляют сами оперативные сотрудники, каждый из которых обладает собственным нравственным и правовым сознанием, т. е. имеет свой взгляд на содержание моральных норм и критерии правомерного и противоправного поведения. На практике это приводит к тому, что один сотрудник считает конкретное средство осуществления ОРД допустимым, а другой – недопустимым. Расхождение во мнении при оценке ОРД оказывает влияние на эффективность и целесообразность ее осуществления и в конечном счете на полноту защиты личности, общества и государства.

Проблема морального выбора зачастую стоит перед оперативниками и в процессе осуществления ими повседневной деятельности.

Значение морального выбора возрастает в те моменты, когда сотруднику требуется принять ежеминутное решение, которое скажется на оценке конкретной операции в целом. И для того чтобы выбор поступка был эффективным и с практической, и с нравственной стороны, сотрудник должен рассмотреть все возможные варианты действий с целью определения наилучшего.

Ошибок трудно избежать при осуществлении любой деятельности, в особенности такой сложной, как ОРД, которая связана с противоборством, конспиративностью, нестандартными ситуациями, которые ставят сотрудников перед выбором. Но нужно стремиться свести их к минимуму, с тем чтобы не терять моральный облик и доверие общества к оперативным работникам.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Повышение внимания к различным аспектам формирования личности молодого офицера полиции обусловлено изменениями их деятельности в новых социально-экономических условиях и кардинальными изменениями в российском законодательстве.

Так, Федеральным законом от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» установлен новый (более жесткий) перечень требований и критериев, предъявляемых к сотрудникам органов внутренних дел.

Акцент смещается в сторону развития их социально-культурных, духовно-нравственных, интеллектуальных и морально-психологических способностей как неперемennого условия решения ими служебных задач. Компетентность сотрудника органов внутренних дел в современных условиях предполагает профильную (прежде всего юридическую) подготовку. Однако, кроме узкопрофессиональной подготовки, к сотруднику предъявляются значительные общесоциальные и общекультурные требования. Современные условия развития Российской Федерации предъявляют высокие стандарты не только к профессиональной, но и к этической основе подготовки сотрудников органов внутренних дел. В социализации личности, в профессиональной подготовке сотрудников правоохранительных органов важно учитывать необходимость формирования их общекультурной компетентности, развития духовных качеств.

В условиях формирования современной политической и правовой системы, расширения демократических начал в жизни российского общества, провозглашения в обществе курса на неукоснительное обеспечение прав и свобод граждан одним из приоритетных направлений деятельности Министерства внутренних дел Российской Федерации является формирование высокопрофессионального кадрового ядра.

Однако сложившаяся система повышения профессионального уровня подготовки кадров органов внутренних дел характеризуется противоречиями между:

- изменениями в экономической, социальной и культурной сферах жизнедеятельности общества, с одной стороны, и недостаточным учетом их в процессе повышения профессионального уровня кадров МВД – с другой;

– растущим национальным самосознанием, ускорением суверенизации территорий и отсутствием в структуре личности сотрудников органов внутренних дел необходимых знаний и профессиональных умений для работы с людьми в новых условиях.

Воспитание гармоничной личности защитника правопорядка характеризуется комплексной многоаспектной системой знаний в области философии, права, этики, политики, педагогики, социологии, психологии и других отраслей.

Изучение дисциплины «Профессиональная этика и служебный этикет» вводит нас в мир духовной культуры, позволяет не растеряться и не потеряться в этом мире, чувствовать себя более уверенно в жизни, постоянно требующей выбора нравственной позиции, способности оценивать явления общественной жизни, не становиться частью толпы, управляемой произвольными инстинктами. Духовные ценности, формируемые в рамках данной дисциплины, играют существенную роль в жизни сотрудника органов внутренних дел, осознанное следование им определяет достоинство сотрудника, которое формируется на основе многих жизненных обстоятельств.

Каждый сотрудник органов внутренних дел должен глубоко изучить и усвоить особенности профессиональной морали, систему этических знаний, сформировать нравственную культуру личности, получить представление о возможных путях (способах) разрешения нравственных конфликтных ситуаций в своей профессиональной деятельности. Еще более актуальной является реализация задач нравственного образования и воспитания курсантов и слушателей, проходящих подготовку в образовательных организациях МВД России. Курсанты и слушатели в ходе подготовки должны изучить основные категории и нормы профессиональной этики, усвоить соотношение моральных, правовых и организационно-управленческих норм в деятельности сотрудников органов внутренних дел, получить навыки нравственного самовоспитания.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2014. № 31. Ст. 4398.

2. Федеральный закон от 12 августа 1995 г. № 144-ФЗ (ред. от 06.07.2016) «Об оперативно-розыскной деятельности» // Собрание законодательства Российской Федерации. 14.08.1995. № 33. Ст. 3349.

3. Федеральный закон от 7 февраля 2011 г. № 3-ФЗ «О полиции» (ред. от 05.12.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 7. Ст. 900.

4. Федеральный закон от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ (ред. от 01.07.2017) «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2011. № 49 (ч 1). Ст. 7020.

5. Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих Российской Федерации и муниципальных служащих (одобрен решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции от 23 декабря 2010 г. (протокол № 21) // Официальные документы в образовании. № 36. 2011.

6. Административная деятельность полиции. Часть 2 : учебное пособие. / Николаев О. Э., Сидоров Э. Т., Синяжников Д. А., Темняков Д. А. Руза : Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя, 2015.

7. Аминов И. И. Профессиональная этика и служебный этикет : учебник для студентов вузов / В. Я. Кикоть, И. И. Аминов, А. А. Гришин. М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013.

8. Аминов И. И. Профессиональная этика и служебный этикет сотрудников ОВД : учебник / И. И. Аминов и др. М. : ЮНИТИ, 2015.

9. Башлуева Н. Н., Петров Е. Е., Сенаторова О. Ю. Формирование и развитие толерантности у курсантов (слушателей) образовательных организаций МВД России в ходе психологического тренинга // Со-

временные образовательные технологии в подготовке специалистов правоохранительных органов : материалы Всероссийской научно-практической конференции 10 июня 2015. Руза : Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя, 2015.

10. Башлуева Н. Н. Повышение эффективности обучения курсантов вузов МВД России : монография / Н. Н. Башлуева. Руза : Московский областной филиал Московского университета МВД России, 2012.

11. Вдовин А. Ю. Профессиональная этика и деонтология ветеринарной медицины : учебное пособие / А. Ю. Вдовин, Н. Л. Воронцова и др. СПб. : Лань, 2015.

12. Виговская М. Е. Профессиональная этика и этикет : учебное пособие для бакалавров / М. Е. Виговская. М. : Дашков и К, 2015.

13. Гусейнов А.А. Великие моралисты. М. : Республика, 1995.

14. Зайцева Н. В. Проблема формирования патриотического сознания у молодежи // Вестник Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Выпуск 1 : научно-практическое издание. Старотеряево : Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Саратов : Амирит, 2016.

15. Зайцева Н. В. Психологические аспекты, формирующие профессионально-нравственный облик курсантов как будущих сотрудников органов внутренних дел // Роль гуманитарных и социальных дисциплин в формировании общих и профессиональных компетенций сотрудника органов внутренних дел : материалы научно-практических семинаров и круглых столов (2011–2012 гг.). Руза, 2013.

16. Зайцева Н. В. Религиозные основы духовности в русском патриотическом сознании // Патриотизма без духовности не бывает / под редакцией Н. В. Румянцева, С. С. Пылева. Руза : Московский областной филиал Московского университета МВД России, 2014.

17. Зайцева Н. В. Формирование мировоззренческой культуры сотрудников ОВД // Опыт и актуальные проблемы нравственного воспитания : сборник. Рязань, 2013.

18. Кутепова М. В. Патриотическое воспитание курсантов вузов МВД России // Патриотизма без духовности не бывает / под редакци-

ей Н. В. Румянцева, С. С. Пылева. Руза : Московский областной филиал Московского университета МВД России, 2014.

19. Одинцова О. В. Профессиональная этика : учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / О. В. Одинцова. М. : ИЦ Академия, 2013.

20. Профессиональная этика и служебный этикет : учебник / под ред. В. Я. Кикотя. М. : ЮНИТИ, 2015.

21. Рязанцева И. Б. Патриотизм – основополагающее профессиональное качество сотрудника полиции (результаты социологического исследования среди сотрудников ОВД) // Вестник Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Выпуск 1 : научно-практическое издание. Старотеряево : Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Саратов : Амирит, 2016.

22. Рязанцева И. Б. Интенсификация коммуникативного взаимодействия участников учебного процесса // Современные образовательные технологии в подготовке специалистов правоохранительных органов : материалы Всероссийской научно-практической конференции. 2015.

23. Седлецкая Т. Ф., Николаева Н. В. Воспитательная роль офицера-преподавателя в формировании личностных качеств курсанта // Вестник Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Выпуск 1 : научно-практическое издание. Старотеряево : Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Саратов : Амирит, 2016.

24. Смирнова Л. Я. Анализ проблем духовно-нравственного воспитания молодежи на современном этапе // Социально-гуманитарное обозрение. 2016. № 2.

25. Смирнова Л. Я. Основные формы гражданско-патриотического воспитания курсантов и слушателей вузов МВД России // Вестник экономической безопасности. 2016. № 1.

26. Смирнова Л. Я. Патриотизм и культурные традиции // Вестник Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Выпуск 1 : научно-практическое издание. Старотеряево : Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Саратов : Амирит, 2016.

27. Сорокотягин И. Н. Профессиональная этика юриста : учебник для академического бакалавриата / И. Н. Сорокотягин, А. Г. Маслеев. Люберцы: Юрайт, 2016.

28. Темняков Д. А. Воспитание культуры личной профессиональной безопасности в органах внутренних дел // Вестник Московского областного филиала Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Выпуск 1 : научно-практическое издание. Старотеряево : Московский областной филиал Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. Саратов : Амирит, 2016.

29. Темняков Д. А. Обучение тактике и методам обеспечения личной безопасности : учебное пособие / Д. А. Темняков. М. : Российская акад. образования, Московский психолого-социальный ин-т., 2004.

30. Темняков Д. А. Проблемы профессионального образования сотрудников органов внутренних дел // Профессиональное образование сотрудников органов внутренних дел. Педагогика и психология служебной деятельности: состояние и перспективы : сборник научных трудов Международной конференции, посвященной празднованию 15-летия Московского университета МВД России имени В. Я. Кикотя. 2017.

31. Хаврак А. П. Актуальные проблемы духовно-нравственного воспитания в системе высшего образования МВД России // Социально-гуманитарное обозрение. 2016. № 1.

32. Хаврак А. П. Роль государства в становлении семьи как основы нравственного воспитания подрастающего поколения // Социально-гуманитарное обозрение. 2017. № 1.

33. Цвык В. А. Профессиональная этика: Основы общей теории : учебное пособие / В. А. Цвык. М. : РУДН, 2014.

Смирнова Лада Ярославовна
кандидат экономических наук

Темняков Дмитрий Александрович
кандидат педагогических наук

Хаврак Александр Петрович
доцент

**Этические основы профессиональной
деятельности сотрудников органов
внутренних дел**

Учебное пособие

Редактор *Т. Н. Пилякина*
Компьютерная верстка *Пилякиной Т. Н.*

Подписано в печать 25.06.2018

Формат 60х84 1/16

Тираж 49 экз.

Заказ № 1076

Объем 5,6 уч.-изд. л.
8,0 усл. печ. л.

Московский университет МВД России имени В. Я. Кикотя
117437, г. Москва, ул. Академика Волгина, д. 12